

 <p>СОГЛАСОВАНО "01" января 2020 г. Председатель ПК И.И. Шойнец</p>	<p>СОГЛАСОВАНО "01" января 2020 г. Председатель УС И.В. Дубовик</p> 	 <p>УТВЕРЖДАЮ "01" января 2020 г. директор МБОУ СОШ №6 МО Динской район И.В. Рогова Н.П. Хубанова</p>
--	---	---

**Положение об оплате труда работников  
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
муниципального образования Динской район  
"Средняя общеобразовательная школа № 6  
имени Кирилла Васильевича Россинского"  
(МБОУ СОШ №6 имени К.В. Россинского МО Динской район)**

**1. Общие положения**

1.1 Настоящее положение разработано в соответствии со ст. 144 Трудового Кодекса РФ, на основании: ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» № 273 от 29.12.2012 г., постановлениями главы администрации (губернатора) Краснодарского края: от 17 ноября 2008 года № 1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края», от 27.11.2008 № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края» Постановление главы муниципального образования Динской район от 28.11.2008 № 2446 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Динской район» (в редакции последующих постановлений), Коллективного договора между администрацией и трудовым коллективом.

1.2. Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников МБОУ СОШ №6 имени К.В. Россинского МО Динской район.

1.3. Оплата труда работников учреждения, включающая базовые оклады (должностных окладов), ставок заработной платы, условия оплаты труда руководителей, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, положениями разработанными в учреждениях, соглашениями, локальными нормативными актами органов местного самоуправления Динской район, а также настоящим Положением.

1.4. Оплата труда работников устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- минимального оклада, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- Положения об оплате труда работников МБОУ СОШ №6 имени К.В. Россинского МО Динской район (ОО);
- рекомендаций красовой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения Динской районной территориальной организации профсоюза работников образования.

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

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

Российской Федерации, коллективным или трудовым договором в зависимости от объема выполняемого объема.

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

1.9. Заработная плата работников учреждений, (без учета премий и иных стимулирующих выплат), установленная в соответствии с локальными нормативными актами учреждения, 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 муниципальных бюджетных учреждений на 1 декабря 2008 года, при условии сохранения должностных обязанностей работников и выполнения ими работой той же квалификации.

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

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

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

1.12. При увеличении (индексации) базовых окладов, базовых ставок заработной платы их размеры, а так же размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы, образованных путем применения повышающих коэффициентов к базовым окладам, базовым ставкам заработной платы, установленным по профессиональным квалификационным группам, подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

1.13. Оплата труда учителей, руководителей, заместителей руководителей осуществляется в соответствии с *приложением №1* к настоящему Положению.

## 2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Система оплаты труда работников ОО, включающая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, положениями, разработанными в ОО, нормативными правовыми актами органами местного самоуправления МО Динской район, а также в соответствии с настоящим Положением (*приложение 13*)

2.2. Должностные оклады служащих, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям, устанавливаются на основе базовых должностных окладов по профессиональным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов, работников УВП и служащих, в которые входят занимаемые ими должности:

Перечень должностей	Базовый должностной оклад, руб.
1	2
Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	5516,00
Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	5609,00

Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Обжеотраслевые должности служащих третьего уровня»	6170,00
Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Обжеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	8412,00

Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы работников определяются руководителем учреждения 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 самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням.

В оклад (должностной оклад), ставку заработной платы педагогических работников, определенных постановлением правительства РФ от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организации, осуществляющих образовательную деятельность, должность руководителей образовательных организаций» включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей.

Применение коэффициентов по профессиональным квалифицированным уровням к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленным по профессиональным квалификационным группам, и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями образует новый оклад.

Оклад педагогического работника (за исключением учителей, руководителя, заместителей руководителя) определяется по формуле:

$$O_b = \frac{(O_\beta * K + D_k) * U_\phi}{U_i}, \text{ где}$$

$O_b$  - оклад педагогического работника;

$O_\beta$  - базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы педагогического работника;

$K$  – повышающий коэффициент к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы по профессиональным квалификационным уровням;

$D_k$  - ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей.

$U_\phi$  – фактический объем учебной нагрузки (педагогической работы) в неделю педагогического работника;

$U_i$  – продолжительность рабочего времени.

Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.3. Оплата труда библиотечных и других работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными с постановлением главы МО Динской район.

Компенсационные и стимулирующие выплаты производятся по условиям оплаты труда учреждения.

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 Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – приказ Минобрнауки России от 22 декабря 2014г. № 1601).

2.5. Порядок и условия почасовой оплаты работников ОО устанавливаются в соответствии с *приложением № 3*.

2.6. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогических стаж работников образования, отражены в *приложении №5*.

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.

### **3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.**

3.1. Положением об оплате труда и стимулировании труда работников ОО может быть предусмотрено установление работникам следующих видов выплат стимулирующего характера: 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 норм принимается учреждением с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

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

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени соответствующего календарного года.

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

0,15 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 – при наличии первой квалификационной категории;

3.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем ОО персонально в отношении конкретного работника.

Размер повышающего коэффициента – до 3,0. (*Приложение № 16*)

3.4. 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.

Размер повышающего коэффициента:

0,075 – за ученую степень кандидата наук или почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Почетный», награжденные грамотой Министерства образования РФ;

0,15 - за ученую степень Доктора наук.

Повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющее большее значение.

3.5. Положением об оплате труда и стимулировании работников ОО предусматриваются стимулирующие надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и стимулирующие выплаты:

Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

Стимулирующая надбавка за выслугу лет;

Стимулирующая выплата за выполнение функций классного руководителя.

3.6. Стимулирующие надбавки за интенсивность и высокие результаты работы работникам ОО устанавливаются:

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

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

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

За сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе водителям);

За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

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

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

Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада):

При выслуге от 1 года до 5 лет – 5%;

При выслуге от 5 до 10 лет – 10%;

При выслуге от 10 лет – 15 %

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

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

Размер стимулирующей выплаты за выполнение функции классного руководителя – из расчета 4000 руб. в месяц в классе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной приказом МОН РФ от 30.08.2013 г. №1015 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования», либо в классе с наполняемостью 14 человек и более в муниципальных общеобразовательных организациях, расположенных в сельской местности.

Для классов, наполняемость которых меньше 14 человек, уменьшение размера стимулирующих выплат производится пропорционально численности обучающихся.

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

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

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

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

3.11. В целях социальной защищенности, сохранения кадрового потенциала, обеспечения стабильности работы ОО и доведения зарплаты работников до средней заработной платы в системе общего образования в Краснодарском крае отдельным категориям работников устанавли-

вается фиксированная стимулирующая доплата.

3.11.1. Отдельным категориям работников муниципальных образовательных учреждений устанавливаются доплаты стимулирующего характера в размере 3000 рублей в месяц.

Выплаты осуществляются исходя из объема рабочей нагрузки и фактически отработанного работником времени по основному месту работы и по основной должности. При занятии штатной должности в объеме более одной ставки выплата устанавливается как за одну ставку.

Типы, виды муниципальных ОО и перечень отдельных категорий работников, имеющих право на получение доплаты стимулирующего характера указаны в *приложении №18*.

3.11.2. Указанные доплаты отражаются в части ФОТ ОО, но не подлежат перераспределению между работниками ОО в зависимости от результатов их труда и выплачиваются всем работникам, имеющим право на их получение.

Доплаты не образуют новые размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работников ОО.

Доплаты являются составной частью заработной платы работников и выплачиваются одновременно с ней в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

3.12. Доплаты за работу, направленную на создание условий для обеспечения образовательного процесса *приложение № 7*;

3.13 Доплаты за работу с учащимися во внеурочное время *приложение № 8*.

3.14 Стимулирующие выплаты за интенсивность устанавливаются работникам в соответствии с *приложением №9*.

**3.15** Надбавка за стабильно высокие результаты устанавливается в целях усиления материальной заинтересованности педагогов в повышении качества образовательного процесса, развитии творческой активности, добросовестного исполнения должностных обязанностей в соответствии с *приложением № 10*.

3.16. Решение об установлении выплат стимулирующего характера определяется руководителем ОО и членами Комиссии по распределению СФОТ с применением методик определения эффективности работы различных категорий работников. Выплаты устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников ОО, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход, деятельности, направленных в ОО на оплату труда работников.

Установление выплат стимулирующего характера осуществляется:

заместителям руководителя, главным специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно – по представлению руководителя ОО.

3.17. Доплаты к должностному окладу могут быть отменены или изменены в размерах приказом директора школы, согласованным с председателем ПК за несвоевременное некачественное выполнение возложенных обязанностей и заданий, нарушение Устава школы и Правил внутреннего трудового распорядка, решению комиссии по определению доплат и надбавок. Изменения в размерах доплат и надбавок доводятся до сведения работника на основании приказа директора школы.

#### **4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.**

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

В этих целях работникам могут быть установлены, 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 *приложение № 14* к настоящему Положению.;
- за специфику работы педагогическим и другим работникам *приложение №15*;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- за сверхурочную работу.

4.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда - устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса РФ - 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.

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

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

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

4.6. Специалистам ОО, работающим в сельской местности, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается выплата в размере 25% согласно *приложению № 14* к настоящему Положению.

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

4.7. Выплаты за специфику работы педагогическим работникам и другим работникам, устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с *Приложением № 15* к настоящему Положению.

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

4.8. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра. Размер доплаты 35% за 1 час работы от оклада. Минимальные размеры повышения оплаты труда устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

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

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной 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;

не менее одинарной части 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 за час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.10. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со ст. 152 Трудового кодекса РФ.

4.11. 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.

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

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

## **5. Порядок и условия премирования работников ОО.**

Премия - единовременное денежное вознаграждение, которое выдается за конкретные достижения.

В целях поощрения работников за выполненную работу в ОО устанавливаются премии: за качественно выполненную работу, интенсивность и высокие результаты труда; к юбилейным, профессиональным и праздничным датам; по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

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

При премировании учитывается:

Успешное и добросовестное выполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

Проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью ОО;

Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности ОО;

Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

Участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

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

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

Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно в размере до 5 окладов при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;

присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

присвоении почетного звания «Почетный педагог Динского района»;

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

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

Премия за интенсивность и высокие результаты работы - выплачивается работникам единовременно за интенсивность и высокие результаты работы

При премировании учитывается:



Выплаты 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). Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

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

Премирование работников осуществляется в соответствии с условиями, обозначенными *приложением № 11* настоящего Положения.

## **6. Материальная помощь**

6.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективным договором и обозначены в *приложении №17* настоящего Положения.

6.2. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника с учетом мнения профсоюзного комитета, в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

## **7. Оплата труда руководителя учреждения, заместителей руководителя.**

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

Должностной оклад руководителя определяется в соответствии с порядком исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя МОО (*приложение 2 к методике формирования системы оплаты труда*) (за исключением руководителей, заместителей руководителей муниципальных организаций).

Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу, для расчета средней заработной платы и определения размеров должностных окладов руководителей ОУ определен в *приложении №12*.

7.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором и исходя из группы оплаты труда руководителей учреждений, определяемой в зависимости от количества (или) дополнительным соглашением, устанавливается приказом управления образования АМО Динской район.

7.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю ОО управлением образования АМО Динской район в утвержденном им порядке.

В качестве показателя эффективности работы руководителя по решению УО АМО Динской район может быть установлен рост средней заработной платы работников ОО в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей формируется за счет всех видов источников финансового обеспечения и рассчитывается на календарный год, и среднемесячной заработной платы работников ОО (без учета заработной платы руководителя, его заместителей) устанавливается в кратности не более 4.

Руководителям ОО выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказами УО АМО Динской район с учетом показателей деятельности ОО, выполнения муниципального задания.

7.4. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя и подлежат округлению до целого числа в сторону увеличения.

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

7.6. Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения, установленными УО АМО Динской район.

Премирование руководителей может осуществляться за счет лимитов бюджетных обязательств, централизуемых главными распорядителями бюджетных средств – УО АМО Динской район, в размере до 5 % от общего ФОТ ОО.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливаются УО АМО Динской район в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

7.7. Руководителю учреждения может выплачиваться материальная помощь из ФОТ ОО. размеры и условия выплат материальной помощи определяются локальным нормативным актом УО АМО Динской район.

## **8. Штатное расписание**

8.1 Руководитель ОО формирует и утверждает штатное расписание в пределах выделенного фонда оплаты труда ОО и согласовывается с начальником УО АМО Динской район.

8.2 Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения, которое согласовывается с начальником УО АМО Динской район.

8.3 Штатная численность распределяется в соответствии с порядком распределения штатной численности *приложение № 19*.

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

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

8.6. УО АМО Динской район устанавливает предельную долю оплаты труда работников АУП, УВП в ФОТ ОО.

**МЕТОДИКА  
формирования системы оплаты труда работников  
МОО МО Динской район**

**1. Формирование фонда оплаты труда ОО.**

Размер ФОТ определяется исходя из утвержденного объема субсидий на финансовое обеспечение муниципального задания, в части средств на осуществление отдельных государственных полномочий по финансовому обеспечению основных общеобразовательных программ.

Размер ФОТ ОО и его распределение производится 2 раза в год: на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января).

При определении доли ФОТ учитывается достижение значений показателей, определенных соглашением на предоставление субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

**2. Формирование фонда стимулирования руководителя ОО.**

Для поощрения руководителя ОО формируется фонд стимулирования руководителя ОО. Доля фонда стимулирования руководителя ОО в общем фонде оплаты труда определяется ОО самостоятельно исходя из анализа фактически сложившихся затрат на стимулирование руководителя ОО с учетом реальных потребностей.

При изменении в течение финансового года годового фонда стимулирования руководителя доля фонда корректируется.

Выплаты стимулирующего характера руководителю ОО, в том числе, премирование руководителя ОО, производится на основе оценки деятельности ОО за отчетный период в соответствии с установленным приказом начальника УО АМО Динской район.

Руководителю ОО может быть оказана материальная помощь в размере двух должностных окладов в связи с юбилеями (50, 55, 60 лет и т.д.)

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размеров принимает начальник УО АМО Динской район на основании письменного заявления (ходатайства).

**3. Распределение фонда оплаты труда ОО.**

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

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

ФОТ<sub>0</sub> – фонд оплаты труда ОО;

ФОТ<sub>п</sub> – фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс;

ФОТ<sub>пр</sub> – фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом.

Порядок распределения штатной численности работников ОО по группам персонала для формирования ФОТ определяется согласно *приложению №19*.

3.2 Руководитель ОО формирует и утверждает штатное расписание ОО, локальные акты, регулирующие оплату труда ОО (Положение о распределении части СФОТ, Положение о доплатах и надбавках и т.д.) в пределах ФОТ ОО в соотношении:

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

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 ОО.

3.3 Рекомендуемые соотношения могут быть изменены ОО самостоятельно, в зависимости от сложившейся структуры ФОТ по категориям персонала, необходимости введения дополнительных штатных единиц и др. условий.

3.4. Фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, состоит из базовой части, стимулирующей части, выплат компенсационного характера 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, осуществляемых 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;

Применение дистанционных образовательных технологий;

Заведование элементами инфраструктуры (кабинет, лаборатории, учебно-опытные участки, мастерские и т.д.);

Организация внеклассной работы по предмету, соревнований, олимпиад, конкурсов, конференций;

Предпрофильная подготовка, профориентация;

Руководство предметными комиссиями, методическими объединениями;

Ведение клубной, конкурсной, экскурсионной работой 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) в том числе, связанные с введением ФГОС.

Конкретный размер доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя, определяется ОО самостоятельно - *приложения №7 и №8* настоящего Положения.

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

Конкретный размер стимулирующей части определяется ОО самостоятельно.

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера определяется в соответствии Положением об отраслевой системе оплаты труда работников МОО МО Динской район, находящихся в ведении УО АМО Динской район.

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 и выплат компенсационного характера и определяется по формуле:

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

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, рассчитанные в соответствии с настоящей Методикой.

Базовая часть оплаты труда 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.

Из стимулирующей части ФОТ административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки) дневных ОО в соответствии с постановлением главы администрации Краснодарского края от 16.10.2007 г. №955 «Об установлении доплат за организацию воспитательной работы отдельным категориям педагогических работников» устанавливается ежемесячная доплата за организацию работы по профилактике наркомании среди учащихся за ставку заработной платы при условии выполнения нормы рабочего времени в размере:

2000 рублей - заместителю директора по воспитательной (учебно-воспитательной) работе;

2000 рублей – учителю физической культуры;

1000 рублей - педагогу – психологу, социальному педагогу.

Расчет доплат производится пропорционально рабочей нагрузке и (или) отработанного времени. Предельный размер доплаты, выплачиваемый одному работнику в одной организации, не может превышать вышеуказанного размера.

#### 4. Определение стоимости педагогической услуги в ОО.

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:

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

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  
а1 – количество учащихся в первых классах;  
а2 – количество учащихся во вторых классах;  
а3 – количество учащихся в третьих классах;  
а11 – количество учащихся в одиннадцатых классах;  
в1 – годовое количество часов по учебному плану в первом классе;  
в2 – годовое количество часов по учебному плану во втором классе;  
в3 – годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;  
в11 – годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

4.2. Учебный план разрабатывается ОО самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка 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), предусмотренных Уставом ОО.

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 коэффициент от 0,95, учитывающий сложность и приоритетность предмета (рекомендуемая доля -5%ФОТп (б)). Конкретная величина коэффициента определяется ОО 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, 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 ОО, 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:

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

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 (для перевода недельного учебного плана в месячный рекомендуется коэффициент перевода – 4,0 (условное количество недель в месяце));

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

Г – коэффициент, учитывающий возможное деление класса на группы;

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 МОН РФ от 22 декабря 2014 г. №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»

Если педагогический работник, осуществляющий учебный процесс, ведет несколько предметов в разных классах, то его заработная плата рассчитывается по каждому предмету и классу отдельно.

5.2. При определении оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогов по предметам может учитываться деление классов на группы, предусмотренное Уставом. 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 или от 1,0 до 3,0 (при делении классов на три группы).

Конкретное значение коэффициента Г устанавливается ОО самостоятельно.

5.3. Размер оклада педагогического работника, осуществляющего обучение учащихся на дому, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках), осуществляется исходя из количества детей в конкретном классе, в состав которого включен ребенок, обучающийся на дому. При этом к стоимости педагогической услуги применяется повышающий коэффициент 1,2, учитывающий повышение заработной платы на 20%.

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

## **6. Расчет заработной платы руководителя, заместителей руководителя ОО.**

6.1. Должностной оклад руководителя общеобразовательного учреждения устанавливается исходя из группы оплаты труда руководителей ОО, определяемой в зависимости от количества учащихся, и расчетного среднего оклада педагогических работников, осуществляющих учебный процесс исчисленного в соответствии с п.2. настоящей Методики:

$$O_p = O_{срп} \times K + \text{Дк}, \quad \text{где:}$$

O<sub>p</sub> – должностной оклад руководителя ОО;

O<sub>срп</sub> – расчетный средний оклад педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

K – коэффициент, установленный по группам оплаты труда руководителей ОО;

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

Рекомендуемые коэффициенты:

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

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

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

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

6.2. Оклады заместителя руководителя ОО устанавливаются в размере 70-90% от оклада руководителя, исчисленного в соответствии с подпунктом 6.1. настоящей Методики (без учета ежемесячной денежной компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей).

В должностной оклад заместителя руководителя (за исключением заместителя директора по АХР) включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей.

## **7. Гарантии по оплате труда**

7.1. 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 приказом Министерства образования и науки Российской Федерации, и в размерах, установленных указанным приказом.

7.3. При установлении учебной нагрузки больше или меньше нормы часов, предусмотренной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации, требуется письменное согласие работника.

7.4. 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 в соответствии с Положением.

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



**ПРИЛОЖЕНИЕ № 1**  
**К МЕТОДИКЕ**  
**формирования системы оплаты**  
**труда работников МОО**  
**МО Динской район**

**РЕКОМЕНДУЕМЫЙ ПОРЯДОК**  
**распределения штатной численности работников**  
**общеобразовательных организаций по группам персонала**  
**для формирования фонда оплаты труда**

**1. Административно-управленческий персонал**

В административно-управленческий персонал включаются работники, основные функции, которых связаны с организацией образовательного процесса, а также с управлением коллективом:

директор школы (гимназии, лицея);  
заместитель директора по учебной (учебно-воспитательной) работе;  
заместитель директора по административно-хозяйственной работе;  
заместитель директора по учебно-методической работе;  
заместитель директора по воспитательной работе;  
заместитель директора по финансово-экономической работе;  
заведующий библиотекой;  
заведующий производством (шеф-повар);  
главный бухгалтер.

**2. Педагогический персонал**

В педагогический персонал включаются работники, в основные функции которых входит непосредственное проведение занятий и воспитательной работы с учащимися. Перечень состоит из педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, и педагогических работников, не связанных с учебным процессом.

Педагогические работники, осуществляющие учебный процесс:  
учитель.

Педагогические работники, не связанные с учебным процессом:  
преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности; допризывной подготовки);  
педагог-организатор;  
социальный педагог;  
педагог-психолог;  
учитель-логопед;  
педагог дополнительного образования;  
мастер производственного обучения;  
воспитатель;  
старший вожатый.

**3. Учебно-вспомогательный персонал**

В учебно-вспомогательный персонал включаются следующие должности:

библиотекарь;  
лаборант;  
техник;  
электроник;  
программист;  
инженер (всех видов);  
специалист;  
специалист по охране труда;  
специалист по кадрам;  
секретарь-машинистка;

делопроизводитель;  
бухгалтер;  
экономист;  
кассир.

#### **4. Обслуживающий персонал**

В обслуживающий персонал включаются все должности рабочих:  
водитель мототранспортного средства;  
механик;  
рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;  
подсобный рабочий;  
сторож;  
вахтер;  
оператор котельной;  
истопник;  
гардеробщик;  
уборщик служебных помещений;  
дворник;  
повар;  
кухонный рабочий;  
мойщик посуды;  
буфетчик;

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 2**  
**К МЕТОДИКЕ**  
**формирования системы оплаты**  
**труда работников МОО**  
**МО Динской район**

**ПОРЯДОК**  
**исчисления размера расчетного среднего оклада работников**  
**основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя**

1. Порядок исчисления размера расчётного среднего оклада работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципальной общеобразовательной организации (далее – Порядок) определяет правила исчисления расчётного среднего оклада работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципальной общеобразовательной организации.

2. Должностной оклад руководителя общеобразовательной организации определяется трудовым договором, устанавливается исходя из группы оплаты труда руководителей общеобразовательных организаций, определяемой в зависимости от количества учащихся, и расчётного среднего оклада основного персонала.

3. Педагогические работники, осуществляющие учебный процесс, являются основным персоналом организации, непосредственно обеспечивающим выполнение основных функций, в целях реализации которого создана общеобразовательная организация.

4. Размер среднего оклада педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, рассчитывается путём деления суммы, направленной организацией на базовую часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, уменьшенной на сумму доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя и на сумму расходов на выплату ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей, на сумму штатной численности педагогических работников, осуществляющих учебный процесс. Расчёт производится 2 раза в год: на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января).

5. Штатная численность педагогических работников, осуществляющих учебный процесс в общеобразовательной организации, определяется путём деления общего числа учебных часов в неделю по каждому классу на норму учебной нагрузки учителей, установленную 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».

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 2**  
к Положению об оплате труда  
работников МБОУ СОШ №6  
имени К.В. Россинского  
МО Динской район

**Базовые должностные оклады  
и минимальные повышающие коэффициенты к базовым окладам  
(базовым должностным окладам), базовым ставкам заработной платы  
по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей  
специалистов и служащих муниципальных образовательных организаций  
и муниципальных учреждений муниципального образования Динской район,  
находящихся в ведении управления образования  
администрации муниципального образования Динской район**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Минимальный повышающий коэффициент
1	2	3
<b>1. Общепрофессиональные должности служащих первого уровня</b>		
<b>Базовый должностной оклад – 5516рубля</b>		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель, секретарь, секретарь-машинистка	0,00
2 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	0,02
<b>2. Общепрофессиональные должности служащих второго уровня</b>		
<b>Базовый должностной оклад - 5609руб.</b>		
1	2	3
1 квалификационный уровень	Администратор, инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководителя, техник (всех наименований),	0,00
2 квалификационный уровень	заведующий архивом, заведующий хозяйством	0,04
	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"	0,04
	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	0,07
3 квалификационный уровень	заведующий столовой,	0,15
	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается 1 внутридолжностная категория	0,13
4 квалификационный уровень	заведующий виварием, мастер участка (включая старшего), механик (гаража)	0,17
	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	0,15
5 квалификационный уровень	начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской, начальник смены (участка), начальник цеха (участка)	0,2
<b>3. Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня</b>		
<b>Базовый должностной оклад – 6170 руб.</b>		
1	2	3

1 квалификационный уровень	бухгалтер, программист, психолог, специалист, специалист гражданской обороны, специалист по кадрам, специалист по охране труда, электроник	0,00
2 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	0,07
3 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	0,1
4 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	0,2
5 квалификационный уровень	главные специалисты в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских	0,3
<b>4. Межотраслевые должности служащих четвертого уровня</b>		
<b>Базовый должностной оклад – 8412 руб.</b>		
1 квалификационный уровень	начальник отдела, начальник штаба гражданской обороны, руководитель службы охраны труда	0,00
2 квалификационный уровень	главный (диспетчер, инженер, механик, экономист, энергетик, технолог)	0,1
3 квалификационный уровень	директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	0,2

### **Порядок и условия почасовой оплаты педагогических работников.**

1. Настоящий порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников учреждений, за исключением педагогических работников, указанных в пункте 1.13 раздела 1 Положения, применяются при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

- при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

2. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения, а также участвующих в проведении учебных занятий, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются учреждением самостоятельно.

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 4**  
к Положению об оплате труда  
работников МБОУСОШ №6  
имени К.В. Россинского  
МО Динской район

**Базовые должностные оклады и минимальные повышающие коэффициенты  
к базовым окладам (базовым должностным окладам),  
базовым ставкам заработной платы по профессиональным квалификационным группам  
общеотраслевых должностей учебно-вспомогательного, педагогического персонала  
руководителей структурных подразделений  
муниципальных образовательных организаций  
и муниципальных учреждений муниципального образования Динской район,  
находящихся в ведении управления образования администрации  
муниципального образования Динской район**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Минимальный повышающий коэффициент
1	2	3
1. Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
<b>Базовый должностной оклад - 5516рубль</b>		
1 квалификационный уровень	вожатый, помощник воспитателя;	0,00
2. Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
<b>Базовый должностной оклад - 6053 рубля</b>		
1 квалификационный уровень	младший воспитатель	0,00
3. Должности педагогических работников		
<b>Базовый должностной оклад – 8068 рубля</b>		
1 квалификационный уровень	инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	0,00
1	2	3
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	0,08
3 квалификационный уровень	методист; педагог-психолог;	0,09
4 квалификационный уровень	преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	0,10
Примечание: для должностей педагогических работников казенного учреждения муниципального образования Динской район «Информационно-методический центр системы образования» базовый оклад (должностной оклад), ставка заработной платы – 7084 рубля		
4. Должности руководителей структурных подразделений		
<b>Базовый должностной оклад – 8188 рублей</b>		

1 квалификационный уровень	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	0,00
2 квалификационный уровень	заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской	0,05
1	2	3
3 квалификационный уровень	начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения	0,10
5. Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня		
<b>Базовый должностной оклад – 7109 рублей</b>		
2 квалификационный уровень	Тренер-преподаватель	0,04



**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается**  
**в педагогический стаж работников образования**

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	2
1.	
<p>Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых</p>	<p>Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методи-</p>

	ческим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба)
2.	
Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (не зависимо от ведомственной подчиненности)	Руководители, их заместители, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты
3.	
1. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями 2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	1. Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством) 2. Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
4.	
Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
5.	
Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи, психологи, преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
6.	
Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения	Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор, инспектор по общеобразовательной работе (обучению), старший инспектор-методист и инспектор-методист, старший инженер и инженер по производственно-техническому

	обучению, старший мастер и мастер производственного обучения, старший инспектор и инспектор по охране и режиму, заведующий учебно-техническим кабинетом, психолог
--	---

Примечание: В стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения для взрослых, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.

**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**

1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

1.1. Время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы;

1.2. Время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

2.1. Время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации, на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 1.1 настоящего Порядка.

2.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел.

2.3. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

- преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

- учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

- учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специ-

альных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

- мастерам производственного обучения;

- педагогам дополнительного образования;
- педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;
- педагогам-психологам;
- методистам;
- педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

- преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

4. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

5. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

6. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

7. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

8. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

**Перечень доплат педагогическим работникам  
за создание условий для обеспечения образовательного процесса  
(п.3.12)**

№ п/ п	Перечень доплат	Сумма (в руб.)	Цикличность
1.	<p>Доплата за проверку тетрадей устанавливается из расчета на 1 час учебной нагрузки учителям: русского языка и литературы,; математики; химии, физики , биологии, географии, иностранных языков Доплата за проверку тетрадей учителям начальных классов устанавливается из расчета на класс - до 25 чел. - 26 чел. и выше</p>	<p>80 руб. 80 руб. 40 руб. 40 руб. 40 руб.  1000 руб. 1200 руб.</p>	Ежемесячно
2	<p>Доплаты за классное руководство устанавливаются 2 раза в год: на 1 сентября (начало учебного года) и на 1 января (начало календарного года) – из расчета 4000 рублей в месяц в месяц в классе с наполняемостью 14 человек и более в муниципальных общеобразовательных организациях, расположенных в сельской местности. Для классов, наполняемость которых меньше указанной, уменьшение размера стимулирующих выплат производится пропорционально численности обучающихся</p>	4000 руб.	Ежемесячно
3	<p>Доплата педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• предметный кабинет</li> <li>• мастерские</li> <li>• спортивный зал</li> </ul>	<p>300 руб. 600 руб. 300 руб.</p>	Ежемесячно
4	<p>Доплата руководителям школьными и районными методическими объединениями учителей-предметников и классных руководителей до 5 человек - 6 и выше</p>	<p>600 руб.  800 руб.</p>	Ежемесячно
5	<p>Доплата за организацию работы по профилактике наркомании среди учащихся (за ставку заработной платы при условии выполнения нормы рабочего времени) в размере:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• заместителю директора по воспитательной работе;</li> <li>• учителю физической культуры;</li> <li>• социальному педагогу;</li> <li>педагогу-психологу</li> </ul>	<p>2000 руб. 2000 руб. 1000 руб. 1000 руб.</p>	Ежемесячно

**Перечень доплат  
за работу с учащимися во внеурочное время ( п.3.13)**

№п/п	Перечень доплат	Сумма (в руб.)	Цикличность
1	Доплата за организацию работы по ПДД и ДДТТ	1000 руб.	Ежемесячно
2	Доплата за руководство отрядами ЮИД, ДЮП, «Юный спасатель», «Юные жуковцы», экологический отряд, работа в классах казачьей направленности и т.д. (за каждое направление)	500 руб.	Ежемесячно
3	Доплата за организацию отдыха учащихся в каникулярное время и праздничные дни: <u>экскурсии, поездки:</u> - в пределах края: - за пределы края <u>многодневные походы</u> - в пределах края: - за пределы края	1000 руб. 5000 руб. 3000 руб. 5000 руб.	По факту выполнения
4	За организацию работы в лагере дневного пребывания или на оздоровительной площадке при школе педагогу, исполняющему обязанности начальника лагеря	5000 руб.	По факту выполнения
5	Доплата за организацию волонтерской работы	1500 руб.	По факту выполнения
6	Доплата за организацию и проведение краеведческой работы (при наличии плана работы)	2000 руб.	ежемесячно
7	Доплата за организацию общешкольных социально значимых проектов и акций («Успех каждого ребёнка», «Социальная активность», «Билет в будущее», «Учитель будущего», и др.; акции: экологическая, социальной направленности (помощь ветеранам, инвалидам, патриотической (георгиевская ленточка, реализация проекта. «Имя героя» ) и т.д.	от 1500 руб. до 3000 руб.	По факту выполнения (за каждое направление)
8	Доплата педагогам за организацию ОПТТ	500 руб.	По факту
9	Доплата учителю ОБЖ за организацию работы с допризывной молодежью	1000 руб.	По факту
10	<b>Учителям русского языка и литературы, математики</b> за сложность и напряжённость при подготовке выпускников 9-11 классов к итоговой аттестации в форме ЕГЭ и ОГЭ <ul style="list-style-type: none"> <li>• учителям, работающим в 9 классах</li> <li>• учителям, работающим в 10 классах</li> <li>• учителям, работающим в 11 классах</li> </ul>	1000 руб. 1000 руб. 1000 руб.	По факту ежемесячно
11	<b>Учителям-предметникам(кроме учителей русского языка и литературы, математики)</b> за сложность и напряжённость при подготовке выпускников 9,11 классов к сдаче экзаменов по выбору в период итоговой аттестации в форме ЕГЭ и ГИА	500 руб. до 10 чел., 1000 руб. более 10 чел. по одному предмету	По факту ежемесячно

**\*Размеры выплат, установленные в Приложении № 8 могут уменьшаться в зависимости от стимулирующей части фонда оплаты труда**

**Перечень стимулирующих надбавок  
 за интенсивность  
 (п.3.14)**

№ п/ п	Перечень надбавок	Сумма (в руб.)	Цикличность
1.	За исполнение обязанностей секретаря: - педсовета, - совещаний, заседаний комиссий	1000 руб. 500 руб.	По факту
2.	За наставничество	500 руб.	Ежемесячно
3.	За выполнение обязанностей художника-оформителя, декоратора	1000 руб.	По факту
4	За дежурство педагогов в вечернее время и в выходные дни	500 руб.	По факту
5	За организацию и участие школьников и педагогов в различных конкурсах, интеллектуальных играх, предметных олимпиад, НПК и т.д.: <i>- предметные олимпиады</i> (муниципальный уровень) (краевой уровень) <i>- НПК, конкурсы различного уровня:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• муниципальный этап</li> <li>• краевой этап</li> <li>• всероссийский</li> </ul>	500 руб. 2000 руб.  Участник 500 руб., призер 1000 руб., победитель 1500 руб. призер 1500 руб., победитель 2000 руб. призер 2500 руб., победитель 5000 руб.	По факту
6	За обеспечение работы локальной компьютерной сети и компьютерной техники ( выполнение функции электроника)	5000 руб.	Ежемесячно
7	За подготовку и осуществление технического сопровождения и музыкального оформления мероприятий	2000 руб.	По факту
8	За участие в работе аттестационной комиссии, в экспертной группе, жюри ( краевой уровень)	500 руб.	По факту
9	За организацию подворовых обходов в закрепленном микрорайоне	500 руб.	По факту
10	За подготовку творческих продуктов разного уровня (подготовка сценариев, создание презентаций, видеофильмов и т.д.)	1000 руб.	По факту
11	За организацию и результативность работы школьной службы медиации	1500 руб.	Ежемесячно
12	За выполнение обязанностей школьного инспектора по охране прав детства	1500 руб.	Ежемесячно



13	За работу со школьным сайтом	2000 руб.	Ежемесячно
14	За участие в работе ПМПК	500 руб.	По факту
15.	За реализацию программы «Здоровье»	1500 руб.	Ежемесячно (каждое направление)
16.	За организацию и контроль работы в АСУ «Сетевой город»	1500 руб.	Ежемесячно
17.	За реализацию программы «Одарённые дети» (при отсутствии методиста) <ul style="list-style-type: none"> <li>• руководство реализацией программы;</li> <li>• создание и ведение электронного портфолио одарённых детей.</li> </ul>	3000 руб. 500 руб.	Ежемесячно
18.	Надбавка молодым специалистам, проработавшим по специальности не более 3-х лет	3000 руб.	Ежемесячно
19.	За сопровождение учащихся во время подвоза на занятия и домой на школьном автобусе	500 руб.	Ежемесячно

**Методика  
оценки результативности деятельности учителя и классного руководителя  
Общие положения**

Настоящие Методика разработана с целью оценки результативности деятельности учителя и классного руководителя, на основании результатов которой педагогическим работникам устанавливается **надбавка за стабильно высокие результаты работы**. Данная надбавка устанавливается в целях усиления материальной заинтересованности учителей в повышении качества образовательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

**Порядок установления надбавки за стабильно высокие результаты**

Ключевыми направлениями для определения размера выплат стимулирующего характера за результативность и качество труда педагогического работника являются показатели качества, уровень профессиональной компетентности, личная дисциплина и результаты воспитательной работы.

Показатели компетентности педагогического работника в баллах определяются по результатам работы педагогического работника на основании документов подтверждающих показатели результативности педагога ( копии грамот, разработки уроков и внеклассных мероприятий, копии публикаций, тексты выступлений и т.д., являющиеся подтверждением тех или иных достижений ).

**П. 10.1. Критерии оценки результативности деятельности педагога  
(п.3.15) I. Повышение уровня профессионального мастерства**

Показатели	Баллы		
<b><u>5.1.1. Инновационная деятельность педагога (накопительный принцип)</u></b>			
1) Опыттно-экспериментальная работа (профиль и предпрофиль) 2) Работа по новым программам, новым учебникам. 3) Проектирование педагогического процесса (использование модулей, технологических карт, алгоритмов и т.д.)			
<b><u>5.1.2. Трансляция своего опыта</u> ( «Поглощение» внутри направлений 1-3, накопительный принцип по всем направлениям)</b>			
1) Открытые уроки, мастер - классы (школа, район, край). 2) Публичные выступления с целью презентации своего опыта (школа, район, край). 3) Участие в работе жюри. 4) Участие в экспертных группах по аттестации. 5) Рукописное обобщение опыта (печатные издания, публикация на сайтах в Интернете, занесение опыта в базы данных (районную, краевую, федеральную). (указать тему) 6) Участие в Интернет – конференциях, форумах. (указать сайт, тему форума). 1) 7) Проведение межшкольных факультативов			
<b><u>5.1.3. Повышение квалификации и самообразование</u> (накопительный принцип по всем направлениям)</b>			
1.Выступления, публикации, транслирование по теме самообразования; 2.Мониторинг обученности учащихся ( по результатам проверки)			
<b><u>5.1.4. Участие в профессиональных конкурсах</u> <u>«Учитель года», «Педфестиваль»... / конкурсы методических разработок по предметам (путём «поглощения» внутри направления)</u></b>			
1) Школьный уровень (победители) 2) Муниципальный уровень (победители, участие) 3) Региональный уровень (победители, участие) 4) Федеральный уровень (победители, участие)			
<b><u>5.1.5.Внеклассная работа по предмету (путём «поглощения» внутри направления)</u></b>			
1) Проведение открытых внеклассных мероприятий (район, край)			
<b><u>II. Надбавки за качество и результативность труда</u></b>			
<b><u>5.2.1. Качество знаний по предмету в % (в зависимости от группы сложности предмета)</u></b>			
<u>1</u> группа (русс.яз, матем.,	<u>2</u> группа (чтение, окр.мир, биол.,	<u>3</u> группа (кубан.,	

ин.яз.)	география, химия, физика, история, право, общество) • 75% - 100%	труд, ИЗО, ОБЖ, физ-ра, музыка)) 95% - 100%	
60% - 100%			
<b>5.2.2. Результаты итоговой аттестации выпускников</b> (накопительный принцип по всем направлениям) по итогам учебного года			
1) <b>Результаты ЕГЭ (от 75 баллов)</b> (в зависимости от предмета и количества выпускников)			5
2) Аттестация 9 -х классов независимыми комиссиями (% качества)			<u>3</u>
• 70%-100%			1 -3
5.2.3. Победители олимпиад ( путём «поглощения» внутри направления)			<b>9</b>
1) Районный уровень (участие)			4
2) Краевой уровень (участие)			6
3) Всероссийский уровень (участие)			9
<b>5.2.4. Победители творческих конкурсов, различных соревнований для учащихся</b> ( путём «поглощения» внутри направления)			
1) Школьный уровень			1
2) Районный уровень (участие)			3 (2)
3) Краевой уровень (участие)			6(4)
4) Всероссийский уровень (участие)			9
<b>5.2.5. Победители научно-практических конференций</b> ( путём «поглощения» внутри направления)			
1) Школьный уровень (участие)			1
2) Районный уровень (участие)			5(3)
3) Краевой уровень (участие)			8 (7)
4) Всероссийский уровень			9

## II. Соблюдение единых педагогических требований, личная дисциплина

Показатели	10	Критерии и % выплаты		
		Без замечаний	2 замечания	Более 2-х замечаний
5.3.1. Ведение учётно-отчётной документации (журналы, дневники, планы, отчёты)	2			
		2	-1	-2
5.3.2. Отсутствие дисциплинарных взысканий	0,5			
5.3.3. Своевременная выполнение приказов, сдача отчётов, информации и т. д.	2	Без замечаний	2 замечания	Более 2-х замечаний
		2	-1	От -2
5.3.4.Выполнение плана и программы	2	100 %	80%	Ниже 80%
		2	-1	-2
5.3.5. Отсутствие письменных жалоб со стороны родителей	1	1		
5.3.6. Соблюдение графика дежурства по школе	1	Без замечаний	2 замечания	Более 2-х замечаний
		1	-1	-2
5.3.7. Своевременность работы в АСУ «Сетевой город»		2	-1	-2
5.3.8. Своевременность подачи информации на школьный сайт		2	-1	-2
5.3.7. Выполнение требований к содержанию учебного кабинета	1,5	Сан. нормы (соблюдаются)( не соблюдаются)		Информативность и эстетич-

				ность оформления
		+0,5; от -2 в зависимости от количества замечаний за период мониторинга		+0,5 ; до -2

#### IV. Результативность деятельности классного руководителя

Показатели	Баллы
<b>5.4.1. Трансляция своего опыта (накопительный принцип)</b>	<b>5</b>
2) Публичные выступления, участие в круглых столах с целью презентации своего опыта 3) Рукописное обобщение опыта (публикация на сайтах в Интернете)	3 2
<b>5.4.2. Участие в конкурсах для классных руководителей «поглощение внутри направления»</b>	
1) Победитель 2) призер 3) Участник	5 3-4 2
<b>5.4.3 Проведение общешкольных мероприятий</b>	
Проведение открытых общешкольных мероприятий	3

#### Надбавки за качество и результативность труда

<b>5.4.4 Содействие в получении дополнительного образования учащимися</b> Охват 70 % и более учащихся дополнительным образованием (кружки, секции)	<b>2</b>
<b>5.4.5. Организация горячего питания</b> 98% и выше 95-97% 80- 94% менее 80%	<b>5</b> 5 4 3 -1
<b>5.4.6. Организация участия школьников во внеклассных мероприятиях класса и школы</b> 1) Выполнение плана воспитательной работы класса (с приложением фотографий в портфолио); 2) Сценарии мероприятий, классных часов (наличие в портфолио).	2, 2 отсутствие -2
<b>5.4.7 Исполнение обязанностей классного руководителя</b>	<b>Без замечаний    с замечанием</b>
• Дежурство по школе с классом;	2                                -2
• Присутствие классного руководителя и контроль за порядком во время питания учащихся класса;	2                                -2
• Наличие у учащихся школьной и спортивной формы	2                                -2

Количество выставяемых баллов за конкретный показатель не является фиксированным и может быть изменено в зависимости от веса (значимости) показателя. Перечень критериев определения качества профессиональной деятельности педагогов, классных руководителей является примерным и может быть дополнен и изменён с учетом актуальности развития тех или иных направлений деятельности школы.

Накопление первичных данных для расчета показателей ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого учителя и классного руководителя в рамках внутришкольного контроля и отражается в Сводной методической карте педагогического коллектива БОУСОШ № 21 МО Динской район. Данная карта по итогам каждой учебной четверти заполняется лично учителем, сдается с приложением подтверждений в комиссию по распределению, результаты.

***В компетенцию экспертной комиссии входит:***

- 1) рассмотрение материалов по самоанализу деятельности учителей в соответствии с утвержденными критериями и по форме утвержденной приказом директора;
- 2) принятие решений о соответствии деятельности работника требованиям к установлению размера надбавки или отказе в установлении надбавки.

Состав экспертной комиссии утверждается приказом директора общеобразовательного учреждения.

В состав экспертной комиссии включаются представители управляющего совета общеобразовательного учреждения, заместители директора по УВР, ВР, председатель профсоюзного комитета, учащиеся, высококвалифицированные представители (председатели ШМО) трудового коллектива.

Председатель экспертной комиссии руководит ее деятельностью, проводит заседания комиссии, распределяет обязанности между членами экспертной комиссии.

Секретарь экспертной комиссии готовит заседания экспертной комиссии, оформляет протоколы заседаний экспертной комиссии, делает выписки из протоколов.

Члены экспертной комиссии имеют право:

определять порядок работы экспертной комиссии;

запрашивать дополнительную информацию в пределах своей компетентности.

***Обязанности членов экспертной комиссии:***

- 1) соблюдать регламент работы комиссии;
- 2) выполнять поручения, данные председателем комиссии;
- 3) предварительно изучать принятые документы и представлять их на заседания экспертной комиссии;
- 4) обеспечивать объективность принимаемых решений.

Экспертная комиссия осуществляет анализ и оценку в части объективности представленных результатов мониторинга профессиональной деятельности работников только в части соблюдения установленных критериев оценки профессиональной деятельности. В системе государственно-общественного мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников школы учитываются результаты, полученные в рамках внутришкольного контроля.

Экспертная комиссия на основании всех материалов составляет Сводную методическую карту педагогического коллектива и рейтинг педагогов по методическим объединениям. Данная карта вывешивается для всеобщего ознакомления на информационном стенде. С момента опубликования оценочного листа в течении 5 дней работники вправе подать, а комиссия принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения установленных процедур мониторинга в рамках внутришкольного контроля, государственно-общественной оценки на основании мониторинга, или оценивания, а также факта допущения технических ошибок, повлекших необъективную оценку профессиональной деятельности работника. Апелляция работников по другим основаниям, комиссией не принимается и не рассматривается.

Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать его исчерпывающий ответ по результатам проверки. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур мониторинга, или оценивания, допущения технических ошибок, повлекших необъективную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания. Исправленные данные оценки также публикуются.

Результаты работы комиссии оформляются протоколом, который подписывается председателем и членами комиссии. Протокол направляется директору ОО для издания приказа.

## Условия премирования по итогам работы (п.5.1-5.5)

### 1. Условия премирования педагогических работников

№п /п	Условия премирования	Сумма в руб.	Периодичность премирования
1.	За положительную динамику образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)		По итогам учебного года
2.	За высокие результаты итоговой аттестации школьников (в зависимости от количества классов и результатов)		По завершении итоговой аттестации
3.	<p>За подготовку участников, призеров и победителей Всероссийской олимпиады школьников и НПК; интеллектуальных и творческих конкурсов:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Региональный уровень</li> <li>- Федеральный уровень</li> </ul> <p>За подготовку участников, призеров и победителей во Всероссийских, международных олимпиадах, конкурсах в соответствии с перечнем МОН КК</p> <p>За подготовку участников, призеров и победителей спортивных соревнований, ДЮП, Зарница</p>		По итогам проведения олимпиад, конкурсов, конференций, соревнований
4.	За высокие результаты инновационной деятельности и результатов работы)		1 раз в год после подведения итогов работы
5.	<p>За проведение открытых уроков высокого качества (в зависимости от количества уроков)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1. Муниципальный уровень</li> <li>2. Региональный уровень</li> </ul>		По итогам работы
6.	<p>За подготовку и проведение внеклассных мероприятий высокого уровня (в зависимости от количества мероприятий и уровня проведения):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1. Муниципальный уровень</li> <li>2. Региональный уровень</li> </ul>		По итогам работы
7.	За участие педагога в методической работе: конференциях, семинарах, методических объединениях, круглых столах (в зависимости от уровня и количества мероприятий, а также объёма трудозатрат при его подготовке).		По итогам работы
8.	За проведение на высоком уровне мероприятий по профилактике вредных привычек (в зависимости от уровня и количества мероприятий, а также объёма трудозатрат при его подготовке).		По итогам работы
9.	За организацию и проведение на высоком уровне мероприятий, повышающих авторитет школы		По итогам работы
10.	За обобщение педагогического опыта:		По итогам ра-

	1. Муниципальный уровень 2. Региональный уровень 3а обобщение педагогического опыта (заочно)		боты
11.	Победителям конкурса на лучший учебный кабинет:		По итогам смотра-конкурса, 2 раза в год
12.	За высокий уровень работы по привлечению школьников к участию в социальных проектах, общественных мероприятиях (в зависимости от уровня проведенных мероприятий и количества вовлеченных в них школьников)		По итогам работы
13.	За выполнение значимых поручений, не связанных с должностными обязанностями		По факту выполнения

## 2. Условия премирования административно-управленческого персонала

№п/п	Условия премирования	Сумма в руб.	Периодичность премирования
1.	За повышение качества результатов итоговой и промежуточной аттестации учащихся		По итогам работы за год
2.	За обеспечение участия обучающихся в мероприятиях краевого и федерального уровней (в зависимости от уровня мероприятий, количества участников и результатов участия)		По итогам проведения мероприятий
3.	За обеспечение участия педагогов в мероприятиях краевого и федерального уровней (в зависимости от уровня мероприятий, количества участников и результатов участия)		По итогам проведения мероприятий
4.	За обобщение опыта административной работы на муниципальном, региональном и федеральном уровнях (в зависимости от уровня мероприятия и объема затрат на подготовку)		По итогам проведения мероприятий
5.	За качественную организацию и проведение на высоком уровне семинаров, конференций, фестивалей и других мероприятий краевого и федерального уровня (в зависимости от уровня мероприятия, количества участников и результатов участия)		По итогам проведения мероприятий
9.	За организацию мероприятий по повышению авторитета школы.		По итогам работы за полугодие
10.	За положительную динамику в части экономии всех видов потребляемых ресурсов		По итогам работы
11.	За выполнение значимых поручений, не связанных с должностными обязанностями		По факту выполнения

## 3 Условия премирования педагогических работников, не связанных с учебным процессом

№п/п	Условия премирования	Сумма в руб.	Периодичность преми-
------	----------------------	--------------	----------------------

			<b>рования</b>
1.	За положительную динамику результатов коррекционно-развивающей работы с учащимися		По итогам работы за год
2.	За участие в организации и проведении районных и региональных мероприятий высокого уровня		По итогам работы
3.	За привлечение школьников, состоящих на разных видах учёта, к участию в мероприятиях разного уровня		По итогам работы
4.	За эффективное содействие классным руководителям в получении учащимися, состоящими на разных видах учёта и находящихся в «группе риска дополнительного образования через систему кружков, клубов, секций, объединений, организуемых в школе, по месту жительства		По итогам работы
5.	За эффективность организации и проведения мероприятий по профилактике детского травматизма		По итогам работы
6.	За высокую результативность по итогам участия школьников в районных и краевых смотрах, конкурсах, фестивалях и т.д.		По итогам работы
7.	За выполнение значимых поручений, не связанных с должностными обязанностями		

#### 4. Условия премирования учебно-вспомогательного персонала

<b>№ п/п</b>	<b>Условия премирования</b>	<b>Сумма в руб.</b>	<b>Периодичность премирования</b>
1.	За повышение читательской активности учащихся (по результатам мониторинга)		По итогам работы
2.	За участие в районных мероприятиях (в зависимости от уровня и количества мероприятий)		По итогам работы
3.	За участие в профессиональных конкурсах разного уровня (в зависимости от уровня конкурса и результативности участия)		По итогам работы
4.	За распространение опыта работы на муниципальном, региональном, федеральном уровнях (в зависимости от уровня работы)		По итогам работы
5.	За эффективную работу по пополнению библиотечного фонда учебниками, художественной литературой за счёт привлечения внебюджетных средств		По итогам работы
6.	За проведение открытых библиотечных уроков (в зависимости от уровня и количества проведённых уроков)		По итогам работы

#### 5. Условия премирования младшего обслуживающего персонала

1.	За ответственное отношение к проведению генеральных уборок		По итогам работы
2.	За образцовое содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН		По итогам работы
3.	За образцовую подготовку школы к новому учебному году		По итогам работы
4.	За отсутствие происшествий и нарушений во время дежурства (сторож)		По итогам работы



5.	За образцовое санитарно-техническое содержание автобуса (водитель)		По итогам работы
----	--	--	------------------

**6. Условия , которые применимы для всех категорий работников**

1.	К юбилейным датам (50,55,60,65,70 лет)		
2.	К праздничным датам: День учителя, 8 Марта, 23 февраля		
3.	К юбилейным датам организации		
4.	За качественное выполнение значимых поручений руководителя, не связанных с должностными обязанностями		По факту

## **ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей работников, относимых к основному персоналу,  
для расчета средней заработной платы и определения размеров  
должностного оклада руководителей образовательных учреждений**

1. Организации дополнительного образования (дворцы, дома, центры, спортивные школы, оздоровительные лагеря) - педагог дополнительного образования; тренер-преподаватель, старший тренер-преподаватель (для учреждений спортивной направленности); методист; педагог-организатор; концертмейстер.

2. Общеобразовательные организации - учитель.

3. Дошкольные образовательные организации - воспитатель.

4. Информационно методический центр - методист.

**ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ**  
**рабочих муниципальных образовательных организаций**  
**и муниципальных учреждений МО Динской район,**  
**находящихся в ведении УО АМО Динской район**

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням
1	2
<b>1. Общие профессии рабочих первого уровня</b>	
1 квалификационный уровень: 5163 руб. 5253 руб. 5341 руб.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, 3 квалификационных разрядов: буфетчик, водитель мототранспортных средств, водитель электро- и автотележки, газосварщик, гардеробщик, гладильщик, грузчик, дворник, истопник, каменщик, кастаньяна, киномеханик, кладовщик, кондитер, костюмер, курьер, кухонный рабочий, маляр, матрос береговой, матрос-спасатель, машинист (кочегар) котельной, машинист по стирке и ремонту спецодежды, мойщик посуды моторист (машинист), оператор видеозаписи, оператор копировальных и множительных машин, оператор котельной, оператор стиральных машин, оператор хлораторной установки, переплётчик документов, плотник, повар, подсобный рабочий, рабочий зелёного хозяйства, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, радиооператор, садовник, слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования, слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей, слесарь по топливной аппаратуре, слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования, слесарь-ремонтник, слесарь-сантехник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, столяр, слесарь-электромонтажник, сторож (вахтёр), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, фотограф, фотооператор, швея, штукатур, электрогазосварщик, электросварщик ручной сварки, электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования
1	2
2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенных к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)
<b>2. Общие профессии рабочих второго уровня</b>	
1 квалификационный уровень  5430 руб. 5521 руб.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов: буфетчик, водитель автомобиля, водолаз, газосварщик, гладильщик, каменщик, киномеханик, кондитер, костюмер, оператор видеозаписи, оператор котельной, оператор стиральных машин, оператор хлораторной установки, пекарь, плотник, повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования, слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей, слесарь по топливной аппаратуре, слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования, слесарь-ремонтник, слесарь-сантехник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; столяр, слесарь-электромонтажник, фотограф, швея, штукатур, электрогазосварщик, электросварщик ручной сварки, электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования, рабочий по комплексному обслуживанию и уборке

	территории.
2 квалификационный уровень 5696 руб. 5876 руб.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов: водитель автомобиля, водолаз, маляр, газосварщик, каменщик, кондитер, костюмер, машинист (кочегар) котельной, настройщик пианино и роялей, повар, реставратор духовых инструментов, слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей, слесарь-ремонтник, слесарь-сантехник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, слесарь-электромонтажник, столяр, фотограф, швея, штукатур, электрогазосварщик, электросварщик ручной сварки, электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования
3 квалификационный уровень 6053 руб.	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда: водитель автомобиля; водолаз; слесарь-ремонтник
4 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные), ответственные (особо ответственные) работы, и высококвалифицированных рабочих

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**специалистов, работающих на селе, в муниципальных образовательных организаций**  
**и муниципальных учреждений МО Динской район**

1. Руководящие работники:

Директор, заведующие учреждением, заведующие библиотекой, начальники;

Заместители директоров, начальников, заведующих, главные бухгалтера, их заместители, руководители групп.

Главные специалисты.

Ведущие специалисты.

2. Учитель, воспитатель, старший воспитатель, педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководитель физического воспитания, мастер производственного обучения, концертмейстер, музыкальный руководитель, социальный педагог, педагог организатор, педагог дополнительного образования, тренер - преподаватель, инструктор по труду, инструктор по физической культуре, старшая вожатая, аккомпаниатор, медицинская сестра, старшая медицинская сестра, диетсестра, библиотекарь, бухгалтер, экономист, специалист, инженер, техник, электроник, художник, механик, методист, юрист, врач, руководитель по физической культуре, инструктор-методист.

Примечание: Должностной оклад лаборанта, кассира, специалиста по кадрам, заведующего хозяйством, секретаря, секретаря-машинистки, делопроизводителя, инженера по охране труда, специалиста по охране труда имеющих высшее или среднее специальное образование, инструктор по труду, непосредственно участвующий в учебно-воспитательном процессе, также повышается на 25%.

**ВЫПЛАТЫ ЗА СПЕЦИФИКУ РАБОТЫ**  
**педагогическим и другим работникам к окладу (должностному окладу),**  
**ставке заработной платы в муниципальных образовательных организаций**  
**муниципального образования Динской 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
4	Педагогическим и другим работникам за работу в специальных учебно-воспитательных учреждениях открытого типа для детей и подростков с девиантным поведением	15-20
5	За работу в общеобразовательных школах-интернатах	15
6	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
7	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
8	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 15-30
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
1	2	3
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
10	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	20
10	Специалистам, работающим в образовательных учреждениях дополнительного образования детей спортивного профиля для инвалидов	20
10	В образовательных учреждениях: - учителям общеобразовательных учреждений всех видов (классов, групп и учебно-консультативных пунктов) с нерусским языком обу-	15

	<p>чения, расположенных в сельской местности и поселках городского типа, - за часы занятий по русскому языку в 1 - 11 классах и литературе в 5 - 11;</p> <p>- учителям, преподавателям, воспитателям, старшим воспитателям, старшим вожатым, владеющим иностранным языком и применяющим его в практической работе в общеобразовательных учреждениях с углубленным изучением иностранного языка</p>	
11	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

**ПРИЛОЖЕНИЕ 16**  
**к Положению об оплате труда**  
**работников МБОУСОШ №6**  
**имени К.В. Россинского**  
**МО Динской район**

**ПОВЫШАЮЩИЙ КОЭФФИЦИЕНТ**

**работникам к окладу (должностному окладу) п.3.3**

№ п/п	Должность	Назначение коэффициента	Персональный повышающий коэффициент	От - до
1.	Заместитель директора по УВР	-уровень профессиональной подготовленности; -сложность -важность выполняемой работы -степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задачи других факторов	1 1 0,4 0,6	0,1 – 3
2	Заместитель директора по безопасности	-уровень профессиональной подготовленности; -сложность -важность выполняемой работы -степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задачи других факторов	1 1 0,85 0,15	0,15-3
3.	Заместитель директора по ВР	-уровень профессиональной подготовленности; -сложность; -важность выполняемой работы; -степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задачи других факторов	1 1,3 0,2 0,5	0,2-3
4.	Делопроизводитель	-уровень профессиональной подготовленности; -сложность; -важность выполняемой работы; -степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.	1 0,5 1 0,5	0,5-3
5.	Уборщик производственных и служебных помещений	-сложность -важность выполняемой работы -степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задачи других факторов	1,5 1 0,13	0,13-2,63
6.	Дворник	-сложность - важность выполняемой работы; -степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.	0,6 1 1	0,6-2,6
7.	Сторож	-сложность - важность выполняемой работы; -степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.	0,5 1 1	0,5-2,5
8.	Водитель	-уровень профессиональной подготовленности; -сложность -важность выполняемой работы -степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задачи других факторов	1 1 0,5 0,5	0,5-3



9.	Рабочий по уборке территорий	-сложность - важность выполняемой работы; -степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.	1 1 0,5	0,5- 2,5
10.	Специалист	-уровень профессиональной подготовленности; -сложность -важность выполняемой работы -степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задачи других факторов	1 1 0,5 0,5	0,5-3
11	Лаборант	-уровень профессиональной подготовленности; -сложность -важность выполняемой работы -степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задачи других факторов	1 1 0,5 0,3	0,3- 2,8
12.	Старшая вожатая	-уровень профессиональной подготовленности; -сложность -важность выполняемой работы -степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задачи других факторов	1 1 0,5 0,3	0,3- 2,8
13.	Библиотекарь	-уровень профессиональной подготовленности; -сложность -важность выполняемой работы -степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задачи других факторов	1 1 0,5 0,4	0,4- 2,9
14.	Социальный педагог	-уровень профессиональной подготовленности; -сложность -важность выполняемой работы -степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задачи других факторов	1 0,8 0,2 1	0,2-3
15.	Педагог-психолог	-уровень профессиональной подготовленности; -сложность -важность выполняемой работы -степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задачи других факторов	1 1 0,5 0,5	0,5-3
16	Учитель-логопед	-уровень профессиональной подготовленности; -сложность -важность выполняемой работы -степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задачи других факторов	0,5 0,25 0,5 0,25	0,25- 1,5
17	Юрист	-уровень профессиональной подготовленности	1	0,5-3

		сти; -сложность -важность выполняемой работы -степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задачи других факторов	1 0,5 0,5	
18	Методист	-уровень профессиональной подготовленности; -сложность -важность выполняемой работы -степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задачи других факторов	1 1 0,5 0,5	0,5-3
19	Педагог-дефектолог	-уровень профессиональной подготовленности; -сложность -важность выполняемой работы -степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задачи других факторов	1 1 0,5 0,5	0,5-3
20	Педагог дополнительного образования	-уровень профессиональной подготовленности; -сложность -важность выполняемой работы -степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задачи других факторов	1 1 0,5 0,5	0,5-3
21	Заведующий хозяйством	-уровень профессиональной подготовленности; -сложность -важность выполняемой работы -степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задачи других факторов	1 1 0,5 0,5	0,5-3
22	Педагог-организатор	-уровень профессиональной подготовленности; -сложность -важность выполняемой работы -степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задачи других факторов	1 1 0,5 0,5	0,5-3
23	Учитель	-сложность - усиленный режим работы -важность выполняемой работы -степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задачи других факторов	1 0,5 0,05-0,95 0,5	0,05-3

### **Порядок оказания материальной помощи**

1. Материальная помощь оказывается работникам общеобразовательного учреждения и выплачивается одновременно при наличии экономии стимулирующей части фонда оплаты труда или фонда оплаты труда в целом.

2. Выплаты, установленные для оказания материальной помощи, производятся одновременно.

#### **3. Условия оказания материальной помощи**

3.1. Материальная помощь может быть оказана работникам в следующих случаях:

- потеря имущества во время чрезвычайных ситуаций техногенного и природного характера (до 2-х должностных окладов);
- смерть близких родственников (до 2-х должностных окладов);
- тяжёлая болезнь, лечение которой требует больших материальных затрат (до 2-х должностных окладов);
- при увольнении работника по достижении им пенсионного возраста – 3000 руб.

3.2. Размеры выплат, установленные в пункте 3.1., могут уменьшаться и увеличиваться в зависимости от уменьшения или увеличения стимулирующей части фонда оплаты труда.

**Типы, виды муниципальных образовательных организаций и перечень отдельных категорий работников муниципальных образовательных учреждений, имеющих право на получение доплаты стимулирующего характера (3000 рублей)**

1. Типы, виды муниципальных образовательных учреждений, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования:

- общеобразовательные учреждения;
- вечерние (сменные) общеобразовательные учреждения;
- общеобразовательные школы-интернаты;
- образовательные учреждения для детей дошкольного и младшего школьного возраста;
- дошкольные образовательные учреждения;
- учреждения дополнительного образования.

2. Отдельные категории работников муниципальных образовательных учреждений, имеющих право на получение доплаты стимулирующего характера:

1) Учителя.

2) Другие педагогические работники (инструктор по труду; инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, воспитатель, мастер производственного обучения, педагог-психолог, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед).

3) Учебно-вспомогательный персонал (вожатый, младший воспитатель, помощник воспитателя).

4) Медицинские работники (старшая медсестра (фельдшер), медицинская сестра, диетсестра).

5) Обслуживающий персонал (буфетчик, вахтер, водитель мототранспортных средств, гардеробщик, грузчик, дворник, звукооператор, истопник, кастелянша, кладовщик, костюмер, кухонный рабочий, машинист (кочегар) котельной, машинист насосных установок, машинист по стирке и ремонту спецодежды, машинист холодильных установок, мойщик посуды, оператор котельной (теплового пункта), оператор хлораторной установки, повар, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, рабочий зеленого хозяйства, ремонтник плоскостных спортивных сооружений, рабочий по уходу за животными, плотник, столяр, садовник, слесарь-сантехник, слесарь по ремонту автомобилей, слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей, слесарь-электромонтажник, слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования, слесарь-электрик, слесарь по эксплуатации и ремонту оборудования, сторож (вахтер), тракторист, уборщик служебных помещений, уборщик помещений бассейна, швея, электрик, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, электроосветитель).

**Порядок  
распределения штатной численности работников общеобразовательных учреждений по группам персонала  
для формирования фонда оплаты труда**

1. Административно- управленческий персонал

Включаются работники, основные функции которых связаны с организацией образовательного процесса, а также с управлением коллективом:

2. Директор школы;

Заместитель директора по учебной( учебно-воспитательной) работе;

Заместитель директора по учебной методической работе;

Заместитель директора по воспитательной работе;

Заместитель директора по административно-хозяйственной работе;

Заместитель директора по безопасности;

Заместитель директора по финансово –экономической работе;

Главный бухгалтер.

2. Педагогический персонал

Включаются работники, в основные функции которых входит непосредственное проведение занятий и воспитательной работы с обучающимися.

Перечень состоит из педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, и педагогических работников, не связанных с учебным процессом.

Педагогические работники, осуществляющие учебный процесс:

3. Учитель.

4. Педагогические работники, не связанные с учебным процессом:

Преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), педагог организатор, социальный педагог, методист, тьютор, педагог - психолог, учитель - логопед, педагог-дефектолог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования, мастер производственного обучения, воспитатель, старший вожатый.

5. Учебно-вспомогательный персонал

Включаются следующие должности:

Библиотекарь, юрист, лаборант, техник, электроник, инженер, инженер по охране труда,

специалист по кадрам, делопроизводитель, специалист в сфере закупок, заведующий хозяйством, бухгалтер, экономист, кассир.

6. Обслуживающий персонал

Включаются все должности рабочих:

Водитель автомобиля, механик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, подсобный рабочий, сторож (вахтер), оператор котельной, истопник, гардеробщик, уборщик служебных помещений, дворник, рабочий по уборке территорий, повар, кухонный рабочий, мойщик посуды, буфетчик.