

СОГЛАСОВАНО



Председатель профсоюзного комитета

С.А. Тэйц
2023 г.

УТВЕРЖДАЮ



Директор МБОУ СОШ №11

С.А. Тэйц

2023 г.

Положение

об оплате труда работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №
11 муниципального образования город Новороссийск на 2023 год

Настоящее положение составлено на основании Закона Краснодарского края «О краевом бюджете на 2023 год и на плановый период 2024 и 2025 годов» №4825-КЗ от 23.12.2022г., Приказа Министерства образования и науки РФ от 18 мая 2015 года N 507 «О внесении изменений в федеральный государственный образовательный стандарт начального общего образования, утвержденный приказом Министерства образования и науки РФ от 06.10.2009 г. №373 (в ред. Приказа Минпросвещения РФ от 11.12.2020 N 712) , постановления администрации муниципального образования город Новороссийск от 04 августа 2021 года №4689 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, казенных, автономных образовательных и прочих организаций, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования город Новороссийск», постановления администрации муниципального образования город Новороссийск от 12.09.2022г. №5287 О внесении изменений в постановления администрации муниципального образования город Новороссийск от 04 августа 2021 года №4689 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, казенных, автономных образовательных и прочих организаций, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования город Новороссийск», постановления администрации муниципального образования город Новороссийск №4343 от 23.09.2020 г. «Об утверждении порядка выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций муниципального образования город Новороссийск, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные образовательные программы», Постановление главы администрации Краснодарского края №582 от 19.08.2022г. «Об установлении ежегодной денежной выплаты к началу учебного года педагогическим работникам государственных общеобразовательных организаций Краснодарского края и

утверждении порядка ее предоставления», настоящее положение распространяет свое действие на правоотношения возникшие с 01 сентября 2023 г :

1. Размер фонда оплаты труда МБОУ СОШ № 11 определяется исходя из утвержденного законом Краснодарского края о краевом бюджете на очередной финансовый год норматива подушевого финансирования на одного обучающегося (с учетом соответствующего поправочного коэффициента) для обеспечения реализации основных общеобразовательных программ (далее – норматив) по следующей формуле:

$$\text{ФОТо} = (A \times B \times C \times D \times E)$$

где :

ФОТо – фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

A– норматив подушевого финансирования на одного обучающегося (поправочный коэффициент 1,0) для реализации основных общеобразовательных программ в общеобразовательных учреждениях Краснодарского края, утвержденный Законом Краснодарского края о краевом бюджете на очередной финансовый год ;

B - число уч-ся в 1-х, 2-х, 3-х, 4-х, 5-х, 6-х, 7-х, 8-х, 9-х 10-х классах, реализующих программу федерального государственного образовательного стандарта (ФГОС)

C- поправочный коэффициент к нормативам подушевого финансирования, учитывающий работу в 1-х, 2-х, 3-х, 4-х, 5-х, 6-х, 7-х, 8-х, 9-х 10-х классах ФГОС

D – доля фонда оплаты труда (с начислениями на оплату труда) с 01 января по 31 августа 2022 года в нормативе на реализацию основных общеобразовательных программ, определяемая образовательным учреждением самостоятельно исходя из анализа фактически сложившихся затрат образовательного учреждения с учетом реальных потребностей

E – поправочный коэффициент (согласно выделенной субсидии).

2. Фонд оплаты труда МБОУ СОШ № 11 состоит из фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс и фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом:

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

ФОТо – фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

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

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

3. Директор школы №11 в соответствии с пунктом 3 статьи 28 Федерального закона РФ от 29.12.2012.года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и с учетом примерных штатных нормативов, рекомендованных к применению совместным приказом департамента по финансам, бюджету и контролю Краснодарского края и департамента образования и науки Краснодарского края от 16 июня 2006 года № 125/01.5/2832, формирует и утверждает штатное расписание образовательного учреждения в пределах базовой (тарифной) части фонда оплаты труда в соотношении:

а) рекомендуемая доля фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, (педагогические работники, имеющие учебную нагрузку, поименованные в приказе Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 года №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – приказ Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 №1601), устанавливается в размере **70%** от фонда оплаты труда школы;

б) рекомендуемая доля фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, указанные в пунктах 1 и 3 Приложения к далее – приказ Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 №1601, а также педагоги дополнительного образования), устанавливается в размере **30%** к общему фонду оплаты труда учреждения.

Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа директора школы.

4. Данное соотношение может быть изменено МБОУ СОШ № 11 самостоятельно в зависимости от фактически сложившейся структуры фонда оплаты труда по категориям персонала, необходимости введения дополнительных штатных единиц и других условий.

5. Фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, состоит из базовой части и стимулирующей части:

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

ФОТп(б) – базовая часть ФОТп;

ФОТп(с) – стимулирующая часть ФОТп.

5.1. В базовую часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, включаются виды аудиторной (проведение уроков + доплата к базовому окладу (педнагрузке) устанавливаемая пропорционально педагогической нагрузке – 18 часов 115 руб.) и неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя.

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

- проверка письменных работ;
- консультации и дополнительные занятия с обучающимися, в том числе работа с отстающими и одаренными детьми;
- организация внеклассной работы по предмету, соревнований, олимпиад, конкурсов, конференций;
- предпрофильная подготовка, профориентация;
- руководство предметными комиссиями, методическими объединениями, научными обществами;
- ведение клубной, конкурсной, экскурсионной работы с учащимися;
- организация работы по профилактике наркомании среди учащихся;
- реализующие программы федерального государственного образовательного стандарта (ФГОС)
- другие виды работ (за исключением работы, выполняемой на условиях совмещения).

Рекомендуемая доля расходов на установление доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя – 15 % фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс.

5.2. В соответствии с планом действий по модернизации общего образования, направленных на реализацию национальной общеобразовательной инициативы «Наша новая школа» расчет часов внеурочной деятельности оплачивать в соответствии с рассчитанной стоимостью педагогической услуги за аудиторные часы:

$$Двн = Стп * Ук * Ч, \text{ где}$$

Двн – доплата за внеурочную деятельность;

Стп- стоимость педагогической услуги;

Ук – количество учащихся в классе (группе);

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

5.3 Направить на стимулирующую часть педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, согласно расчета СТП.

В данную часть включить обязательные выплаты

- доплата отдельным категориям работников (учителя; педагог дополнительного образования; социальный педагог; педагог-организатор; педагог-психолог; учитель-логопед, учитель-дефектолог, тьютор; дворник; уборщик служебных помещений). При занятии штатной должности в полном объеме (1 ставка или 18 часов педнагрузки) денежные выплаты производятся 3000 рублей в месяц. При занятии штатной должности не в полном объеме, или в случае если месяц, за который производится выплата отработан не полностью, денежная выплата производится пропорционально отработанному времени.

- за работу с учениками, данная доплата выплачивается педагогическим работникам МБОУ СОШ №11. Доплата выплачивается ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы за фактически отработанное время. Выплата доплаты производится в размере 4000 рублей в месяц независимо от количества обучающихся в классе. В случае, если педагогический работник осуществляет работу с учениками в двух и более классах, соответствующая стимулирующая выплата производится за работу с учениками в каждом классе. Также в случае необходимости функции работы с учениками в классе могут возлагаться на работников из числа руководящих и иных педагогических работников образовательного учреждения (с их согласия).

5.4 Стимулирующая доплата - ежемесячное денежное вознаграждение за выполнение функции классного руководителя выплачивается из средств федерального бюджета и устанавливается из расчета 5000 рублей ежемесячно, но не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более классах на основании постановления Правительства РФ от 4 апреля 2020 года № 448 "О внесении изменений в государственную программу РФ "Развитие образования", утвержденную постановлением Правительства РФ от 26 декабря 2017 года № 1642.

Денежное вознаграждение в размере 5000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе(классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс, независимо от количества обучающихся в каждом классе.

При длительном отсутствии (более 3 календарных дней) педагогического работника, осуществляющего классное руководство в целях его замещения другим педагогическим работником установить соответствующую выплату на основании приказа, при наличии денежных средств.

Прочие условия, учитываемые при выплате классного руководства:

- недопущение в течение учебного года и в каникулярный период изменений размеров выплат педагогическим работникам за классное руководство или отмены классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов;

- осуществление преемственности классного руководства в классах на следующий учебный год;

- информирование каждого педагогического работника о том, в каком классе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство путем определения кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах, одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года;

- установление кратковременного срока отсутствия классного руководителя по уважительной причине, без замещения его другим педагогом (3 рабочих дня);

- осуществление временного замещения длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения;

- установление возможности отмены выплат за классное руководство за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству.

5.5. Стимулирующая выплата - ежегодная денежная выплата к началу учебного года педагогическими работниками выплачивается из средств краевого бюджета и устанавливается в размере 5750 рублей на каждого педагогического работника.

Право на получение ежегодной выплаты имеют педагогические работники государственных общеобразовательных организаций, которые осуществляют трудовую деятельность на основании трудового договора, заключенного по 1 сентября соответствующего года, по основному месту работы.

Ежегодная выплата не предоставляется педагогическим работникам государственных общеобразовательных организаций, находящимися по состоянию на 01 августа соответствующего года в длительном отпуске сроком о 1 года или отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

Список педагогических работников, имеющих право на предоставления ежегодной выплаты, утверждается приказом руководителя государственной общеобразовательной организации.

Ежегодная выплата предоставляется педагогическим работникам, имеющим право на получение выплаты, при условии занятии ими штатной должности в размере не менее 0,5 ставки без учета отработанного времени.

При занятии штатной должности в размере менее 0,5 ставки ежегодная выплата производится пропорционально размеру занятой штатной должности без учета отработанного времени.

Ежегодная выплата педагогическим работникам государственных общеобразовательных организаций производится в период с 25 августа по 10 сентября соответствующего года.

6. 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 (тарифной) части (75%) и стимулирующей (надтарифной) части (25%):

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

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

ФОТпр(б) – базовая часть ФОТпр;

ФОТпр(ст) – стимулирующая (надтарифная) часть ФОТпр.

7. Стоимость педагогической услуги (стоимость 1 ученико-часа) определяется исходя из базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, уменьшенной на сумму выплат компенсационного характера (определяемых в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации), сумм доплат за учёную степень и почётные звания и сумм доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя:

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

где:

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;

КВ – сумма компенсационных выплат, осуществляемых в соответствии с трудовым законодательством;

УЗ – сумма доплат за учёную степень и почётные звания;

ДВ – сумма доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя;

a1 – количество учащихся в первых классах;
 a2 – количество учащихся во вторых классах;
 a3 – количество учащихся в третьих классах;
 a11 – количество учащихся в одиннадцатых классах;

...

v1 – годовое количество часов по учебному плану в первом классе;
 v2 – годовое количество часов по учебному плану во втором классе;
 v3 – годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

...

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

Рабочее время педагогического работника (один учебный час) приравнено к астрономическому часу, который, в свою очередь, равен 60 минутам (короткие перерывы (перемены), предусмотренные между уроками(занятиями)).

Годовое количество часов по учебному плану определяется с учетом всех предусмотренных приказом Правительства Российской Федерации от 30 августа 2013 года № 1015 (в ред.приказа Правительства РФ от 10.06.2019 № 286) "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования", случаев увеличения часов (факультативных занятий, деления классов на группы и других).

В случае, если в течение года предусматривается повышение заработной платы, стоимость педагогической услуги или норматив подушевого финансирования корректируется на поправочный коэффициент, определяемый расчётным путём в зависимости от размера и месяца, с которого производится повышение.

Определенная таким образом стоимость педагогической услуги для последующих расчетов может корректироваться на рекомендуемый коэффициент –учитывающий квалификационную категорию педагогических работников. Конкретный коэффициент определяется образовательным учреждением самостоятельно с учетом фактического наличия педагогов, имеющих квалификационную категорию.

Стоимость педагогической услуги составляет 7,53.

Стоимость педагогической услуги для коррекционных классов увеличивается на коэффициент 0,2, учитывающий нормативное снижение наполняемости в этих классах. Также в связи с учетом спецификации коррекционного класса предусмотрена фиксированная доплата за организацию досуга.

8. Заработная плата педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$ЗПп = Стп \times Н \times Уп \times А \times Г + УЗ + ДВ$, где:

ЗПп – оклад 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));

А – коэффициенты, учитывающие категории педагогов, осуществляющих учебный процесс:

А = 0,10 – для педагогических работников, имеющих первую категорию;

А = 0,15 – для педагогических работников, имеющих высшую категорию.

Указанные коэффициенты могут быть изменены по решению учреждения.

Г – коэффициент, учитывающий возможное деление класса на группы;

УЗ – сумма доплат за учёную степень и почётные звания;

ДВ – сумма доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя;

Если педагог ведет несколько предметов в разных классах, то его заработная плата рассчитывается по каждому предмету и классу отдельно.

9. При определении заработной платы педагогов по предметам может учитываться деление классов на группы, предусмотренное Типовым положением об общеобразовательном учреждении или другими нормативными документами при наполняемости 25 и более человек, но возможно деление при наполняемости менее 25 человек при учебной(производственной) необходимости, а также при наличии денежных средств в данном учреждении. В этом случае стоимость педагогической услуги определяется с учетом коэффициента Г, а заработная плата конкретного учителя рассчитывается исходя из количества учеников в каждой группе.

Коэффициент Г устанавливается в диапазоне 2,0 (при делении классов на две группы в соответствии с Типовым положением об образовательном учреждении).

В данном учреждении имеется деление на группы по предметам:

- первая ступень: иностранный язык;
- вторая ступень: иностранный язык, информатика, трудовое обучение, элективные курсы.
- третья ступень: иностранный язык, информатика, профильные предметы.

10. При обучении детей на дому учреждение рассчитывает оплату труда педагогическим работникам согласно ПКУ в соответствии с

постановлениями главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 ноября 2008 года № 1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда» и от 27 ноября 2008 года «Об оплате труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края» и не использует в расчете Стп. Оклад (согласно ПКУ) - 8472 рублей.

$$Доб = Окл / УчН * Кч, \text{ где}$$

Доб – оплата за обучение на дому;

Окл – оклад (согласно ПКУ);

УчН – учебная нагрузка для конкретной ступени обучения;

Кч – количество преподаваемых часов.

В период летних каникул обучение на дому не начисляется педагогическим работникам.

11. 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), а также при повышении заработной платы (норматива), согласно правовых актов РФ.

12. Должностной оклад руководителя общеобразовательного учреждения устанавливается исходя из группы оплаты труда руководителей учреждений, определяемой в зависимости от количества учащихся, и средней заработной платы педагогов, осуществляющих учебный процесс:

$$Ор = Осрп \times К, \text{ где:}$$

Ор – должностной оклад руководителя общеобразовательного учреждения;

Осрп – расчетный средний оклад педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, исчисленный исходя из стоимости педагогической услуги (без доплат, надбавок, компенсационных выплат, без учета оклада заместителей директора, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, внешних совместителей);

К – коэффициент, установленный по группам оплаты труда руководителей учреждений.

МБОУ СОШ №11 относится к 1 группе оплаты труда руководителей учреждений – коэффициент 2 (при численности учащихся от 1000 до 1500 человек);

Порядок и критерии отнесения к группе по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения устанавливаются Управлением образования муниципального образования город Новороссийск.

Премирование руководителей осуществляется за счет лимитов бюджетных обязательств в пределах доли фонда оплаты труда административного персонала. При этом использованный остаток

централизованного фонда может быть направлен на фонд оплаты труда иных работников.

Размер премирования руководителя, порядок и критерии премиальных выплат устанавливается Управлением образования администрации муниципального образования город Новороссийск один раз в год по состоянию на 1 января в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя организации.

13. Фонд заработной платы для определения должностных окладов заместителей руководителя формируется в размере 70%, от должностного оклада руководителя, с учетом количества должностей заместителей руководителя в штатном расписании общеобразовательного учреждения. Должностные оклады заместителей руководителя, устанавливаются приказом директора учреждения в рублевом эквиваленте. Заработная плата заместителей руководителя, состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

14. На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда прочих работников, директор школы устанавливает оклады, ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленному по профессиональным квалификационным группам образует новый оклад.

14.1. Педагогическим работникам, не связанным с учебным (педагогу –психологу, педагогу дополнительного образования, учителю-логопеду, учителю дефектологу) устанавливаются повышающие коэффициенты к окладу за квалификационную категорию с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту.

Размеры повышающего коэффициента:

0,15 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории;

Применение повышающих коэффициентов 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.

14.2. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования:

При стаже работы от 1 лет до 5 лет – 5% от оклада;

При стаже работы от 5 до 10 лет – 10% от оклада;

При стаже работы от 10 лет и более – 15% от оклада.

14.3. В учреждении предусматривается повышающий коэффициент к окладу по следующим должностям при наличии фонда оплаты труда:

1.экономист-3,0

2. специалист по кадрам -2,0

секретарь-машинистка- 2,0

специалист по закупкам-2,0

техник-программист-2,0

заместитель директора-2,0

3.библиотекарь-1,0

Дворник-1,0

Уборщик служебных помещений-1,0

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

Персональный повышающий коэффициент к окладу установлен с учетом уровня сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

14.4. Выплаты компенсационного характера предусмотренные Трудовым кодексом РФ:

- за совмещение профессий (должностей);
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за расширение зоны обслуживания;
- за специфику работы;
- за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочную работу);
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

15. В целях поощрения работников за выполненную работу могут выплачиваться премии:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению директора учреждения и на основании протокола комиссии по распределению базовых и стимулирующих доплат из фонда оплаты труда в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке работника, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премия не ограничена.

15.1. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы. При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий;
- участие в течении месяца (квартала, года) в выполнении важных работ, мероприятий.

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

15.3. Премия за интенсивность и высокие результаты работы – выплачивается работникам единовременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитывается:

- интенсивность и напряженность работы;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной и бесперебойной работы хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения школы;

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

16. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор учреждения на основании письменного заявления работника.

17. Экономия из фонда оплаты труда, фактически образовавшаяся в МБОУ СОШ №11 в текущем году, в том числе по вакантным должностям, может быть направлена на выплату вознаграждений:

- за высокие достижения в труде;
- за выполнение заданий особой важности и сложности;
- за продолжительную и безупречную работу, в связи с юбилеями (50,55,60,65,70), а также по выходу на пенсию;
- оказание материальной помощи работнику по его заявлению в особых случаях – смерти близких родственников, длительной болезни.

Общая сумма материальной помощи и денежных поощрений производится в пределах общего фонда оплаты труда.

Руководитель имеет право перераспределять средства фонда оплаты труда между выплатами.

18. Учебный план разрабатывается МБОУ СОШ №11 самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным и региональным базисными учебными планами и санитарными правилами и нормами (СанПиН).

19. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала.

20. При установлении учебной нагрузки больше или меньше нормы часов, предусмотренной приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 №1601, требуется письменное согласие работника.

21. Размер ежемесячных доплат работникам, имеющим государственные награды (включая почетные звания) СССР, Российской Федерации, Кубани, ученую степень доктора наук или кандидата наук, устанавливается общеобразовательным учреждением самостоятельно в пределах базовой части фонда оплаты труда. Доплаты за ученую степень доктора и кандидата наук не должны превышать размеров, установленных для лиц, имеющих соответствующие ученые степени и работающих в высших учебных заведениях.

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

Распределение указанных выплат по результатам труда производится руководителем общеобразовательного учреждения по согласованию со Школьной комиссией по распределению базовых и стимулирующих доплат из фонда оплаты труда.

Размеры, порядок и условия осуществления выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда, а также доплат из базовой части фонда оплаты труда за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя, определяются в «Порядке о доплатах из базового и стимулирующего фонда оплаты труда МБОУ СОШ №11»; (Приложение №1 к данному положению);

локальных правовых актов общеобразовательного учреждения и (или) в коллективных договорах.

23. 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.

24. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

25. 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.

26. 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, или иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

27. Оплата труда работников МБОУ СОШ №11 производится на основании трудовых договоров между руководителем общеобразовательного учреждения и работниками. Условия оплаты труда работник размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и

стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

Заключение договоров гражданско-правового характера допускается в случаях и порядке, установленных законодательством.

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

29. Используется почасовая оплата, применяемая при оплате труда педагогических работников при замещении отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы в месяц определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника в соответствии с разрядом ЕТС за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

Если замещение отсутствующего работника педагогическим работником осуществлялось свыше двух месяцев, оплата его труда со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы производится на общих основаниях с соответствующим увеличением их недельной учебной нагрузки (объема педагогической работы).

Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет средней месячной заработной платы преподавателей исходя из уточненного годового объема учебной работы. Коэффициент ставок почасовой оплаты труда педагогов- 0,10.

Критерии оценки эффективности работы педагогических работников

(По каждому критерию необходимо наличие копии подтверждающих документов, при участии на эл.платформах возможно предоставление скриншотов)

Педагогический персонал

Критерии стимулирования (премирования)		Кол-во баллов
Результативность участия обучающихся в предметных олимпиадах (за 1 участника)		
-победитель муниципального этапа		15
призер муниципального этапа		10
победитель, призер школьного этапа		2
Уровень активности в заочных конкурсах и олимпиадах (% охвата учащихся)		
Участие 75-100% учащихся		10
Участие 50-74% учащихся		5
Участие 25-49% учащихся		3
Результативность участия обучающихся в творческих конкурсах (за 1 участника) – учитывается 1 раз по наивысшему критерию		
-победитель, призер краевого этапа		15
группа от 1 до 5 участников		20
группа от 6 до 15 участников		

группа от 15 участников и более	25
-участник краевого этапа	
группа от 1 до 5 участников	10
группа от 6 до 15 участников	15
группа от 15 участников и более	20
-победитель муниципального этапа	
группа от 1 до 5 участников	10
группа от 6 до 15 участников	15
группа от 15 участников и более	20
-призер муниципального этапа	
группа от 1 до 5 участников	7
группа от 6 до 15 участников	10
группа от 15 участников и более	15
-участник муниципального этапа	
группа от 1 до 5 участников	5
группа от 6 до 15 участников	7
группа от 15 участников и более	10
Результативность участия обучающихся в НПК (проектная и исследовательская деятельность) (за 1 участника)	
-победитель, призер краевого этапа	25
-победитель муниципального этапа	20
-призер муниципального этапа	15
-победитель школьного этапа	10
-призер школьного этапа	8
-лауреат школьного этапа	6
-участник школьного этапа	3
Профессиональные достижения педагогов. Обобщение и распространение педагогического опыта (за 1 мероприятие)	
-победитель Всероссийского конкурса	25
-очное участие	15
-заочное участие	
-призер Всероссийского конкурса	20
-очное участие	10
-заочное участие	
-участник Всероссийского конкурса	10
-очное участие	5
-заочное участие	
-победитель краевого конкурса	20
-очное участие	10
-заочное участие	
-призер краевого конкурса	15
-очное участие	7
-заочное участие	
- участник краевого конкурса	10
-очное участие	5
-заочное участие	
-победитель муниципального конкурса	15
-очное участие	7
-заочное участие	
-призер муниципального этапа конкурса	

-очное участие	10
-заочное участие	5
-участник муниципального этапа конкурса	
-очное участие	5
-заочное участие	3
-создание продуктов методической работы: публикации в периодических изданиях по распространению педагогического опыта, электронные пособия, методические сборники, программы (за 1 ед)	10
-проведение мастер-классов, открытых уроков, выступления на семинарах:	
- муниципальный уровень	10
- региональный уровень	15
Внеурочная работа с детьми и родителями	
Качественная организация деятельности волонтерских отрядов (ЮИД, ДЮП, экологи, волонтеры добра и др.)	
-1-5 мероприятий	5
-6-10 мероприятий	10
-более 10 мероприятий	15
Организация и проведение совместных детско-родительских мероприятий (предоставляются разработки мероприятий и фотоотчеты по ним) – (за 1 мероприятие)	5
Организация каникулярного времени обучающихся:	
- начальника летнего лагеря	20
- педагог-организатор	15
-воспитатель, руководитель кружка	5
-руководитель оздоровительной площадки при школе	15
Участие педагога в мероприятиях, повышающие имидж школы	
Активная жизненная позиция (участие в митингах, концертах, акциях вне школы) – перечислить мероприятия	
2-3 мероприятия	2
4-6 мероприятий	5
7 и более мероприятий	15
Участие в подготовке школы к новому учебному году	2
Ведение собственного блога (страницы в соцсетях), используемой в образовательной деятельности, при условии регулярного обновления и наличия активности учащихся и родителей.	10

Педагог-психолог

(По каждому критерию необходимо наличие копии подтверждающих документов, при участии на эл.платформах возможно предоставление скриншотов)

Критерии стимулирования (премирования)	кол-во баллов
Организация и проведение индивидуальной развивающей, коррекционной и реабилитационной работы с обучающимися с ОВЗ (предоставляется план индивидуальной работы и отчет к нему) (за 1 учащегося)	3
Организация и проведение индивидуальной работы с одаренными детьми (предоставляется план индивидуальной работы с каждым ребенком и отчет к нему) (за 1 учащегося)	3
Организация деятельности ПМПК, службы медиации	10
Организация и проведение социально-значимых мероприятий, акций (за 1 мероприятие) – перечислить мероприятия	5
Профессиональные достижения педагога-психолога. Обобщение и распространение педагогического опыта (за 1 мероприятие)	

-победитель Всероссийского конкурса	
-очное участие	25
-заочное участие	15
-призер Всероссийского конкурса	
-очное участие	20
-заочное участие	10
-участник Всероссийского конкурса	
-очное участие	10
-заочное участие	5
-победитель краевого конкурса	
-очное участие	20
-заочное участие	10
-призер краевого конкурса	
-очное участие	15
-заочное участие	7
- участник краевого конкурса	
-очное участие	10
-заочное участие	5
-победитель муниципального конкурса	
-очное участие	15
-заочное участие	7
-призер муниципального этапа конкурса	
-очное участие	10
-заочное участие	5
-участник муниципального этапа конкурса	
-очное участие	5
-заочное участие	3
-создание продуктов методической работы: публикации в периодических изданиях по распространению педагогического опыта, электронные пособия, методические сборники, программы (за 1 ед)	10
-проведение мастер-классов, открытых уроков, выступления на семинарах, МО:	
- муниципальный уровень	10
- региональный уровень	15
Внеурочная работа с детьми и родителями	
Организация и проведение совместных детско-родительских мероприятий (предоставляются разработки мероприятий и фотоотчеты по ним) – (за 1 мероприятие)	5
Организация каникулярного времени обучающихся:	
- начальника летнего лагеря	20
- педагог-организатор	15
-воспитатель, руководитель кружка	5
-руководитель оздоровительной площадки при школе	15
Участие в мероприятиях, повышающие имидж школы	
Активная жизненная позиция (участие в митингах, концертах, акциях вне школы) – перечислить мероприятия	
2-3 мероприятия	2
4-6 мероприятий	5
7 и более мероприятий	15
Участие в подготовке школы к новому учебному году	2
Ведение собственного блога (страницы в соцсетях), используемой в	10

образовательной деятельности, при условии регулярного обновления и наличия активности учащихся и родителей.	
---	--

Социальный педагог

(По каждому критерию необходимо наличие копии подтверждающих документов, при участии на эл.платформах возможно предоставление скриншотов)

Критерии стимулирования (премирования)	кол-во баллов
Отсутствие либо положительная динамика количества правонарушений, совершаемых обучающимися	5
Оперативность, системность и качество ведения документации, своевременная сдача отчетов в сопредельные службы	10
Организация деятельности ПМПК	10
Организация и проведение социально-значимых мероприятий, акций (за 1 мероприятие) – <i>перечислить мероприятия</i>	5
Профессиональные достижения педагога-психолога. Обобщение и распространение педагогического опыта (за 1 мероприятие)	
-победитель Всероссийского конкурса	
-очное участие	25
-заочное участие	15
-призер Всероссийского конкурса	
-очное участие	20
-заочное участие	10
-участник Всероссийского конкурса	
-очное участие	10
-заочное участие	5
-победитель краевого конкурса	
-очное участие	20
-заочное участие	10
-призер краевого конкурса	
-очное участие	15
-заочное участие	7
- участник краевого конкурса	
-очное участие	10
-заочное участие	5
-победитель муниципального конкурса	
-очное участие	15
-заочное участие	7
-призер муниципального этапа конкурса	
-очное участие	10
-заочное участие	5
-участник муниципального этапа конкурса	
-очное участие	5
-заочное участие	3
-создание продуктов методической работы: публикации в периодических изданиях по распространению педагогического опыта, электронные пособия, методические сборники, программы (за 1 ед)	10
-проведение мастер-классов, открытых уроков, выступления на семинарах:	
- муниципальный уровень	10
- региональный уровень	15
Внеурочная работа с детьми и родителями	

Организация и проведение совместных детско-родительских мероприятий (предоставляются разработки мероприятий и фотоотчеты по ним) – (за 1 мероприятие)	5
Организация каникулярного времени обучающихся:	
- начальника летнего лагеря	20
- педагог-организатор	15
-воспитатель, руководитель кружка	5
-руководитель оздоровительной площадки при школе	15
Участие в мероприятиях, повышающие имидж школы	
Активная жизненная позиция (участие в митингах, концертах, акциях вне школы) – <i>перечислить мероприятия</i>	
2-3 мероприятия	2
4-6 мероприятий	5
7 и более мероприятий	15
Участие в подготовке школы к новому учебному году	2
Ведение собственного блога (страницы в соцсетях), используемой в образовательной деятельности, при условии регулярного обновления и наличия активности учащихся и родителей.	10

Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, старший вожатый

(По каждому критерию необходимо наличие копии подтверждающих документов, при участии на эл.платформах возможно предоставление скриншотов)

Критерии стимулирования (премирования)	кол-во баллов
Организация и проведение социально-значимых мероприятий, акций (за 1 мероприятие) – <i>перечислить мероприятия</i>	5
Профессиональные достижения вожатого. Обобщение и распространение педагогического опыта (за 1 мероприятие)	
-победитель Всероссийского конкурса	
-очное участие	25
-заочное участие	15
-призер Всероссийского конкурса	
-очное участие	20
-заочное участие	10
-участник Всероссийского конкурса	
-очное участие	10
-заочное участие	5
-победитель краевого конкурса	
-очное участие	20
-заочное участие	10
-призер краевого конкурса	
-очное участие	15
-заочное участие	7
- участник краевого конкурса	
-очное участие	10
-заочное участие	5
-победитель муниципального конкурса	
-очное участие	15
-заочное участие	7
-призер муниципального этапа конкурса	

-очное участие	10
-заочное участие	5
-участник муниципального этапа конкурса	
-очное участие	5
-заочное участие	3
-создание продуктов методической работы: публикации в периодических изданиях по распространению педагогического опыта, электронные пособия, методические сборники, программы (за 1 ед)	10
-проведение мастер-классов, открытых уроков, выступления на семинарах:	
- муниципальный уровень	10
- региональный уровень	15
Внеурочная работа с детьми и родителями	
Организация и проведение совместных детско-родительских мероприятий (предоставляются разработки мероприятий и фотоотчеты по ним) – (за 1 мероприятие)	5
Организация каникулярного времени обучающихся:	
- начальника летнего лагеря	20
- педагог-организатор	15
-воспитатель, руководитель кружка	5
-руководитель оздоровительной площадки при школе	15
Участие в мероприятиях, повышающие имидж школы	
Активная жизненная позиция (участие в митингах, концертах, акциях вне школы) – <i>перечислить мероприятия</i>	
2-3 мероприятия	2
4-6 мероприятий	5
7 и более мероприятий	15
Участие в подготовке школы к новому учебному году	2
Активное взаимодействие с учреждениями культуры и дополнительного образования	5
Вовлечение учащихся в деятельность детских общественных объединений (учитывается процент по каждому объединению)	
75-100% учащихся	10
50-74% учащихся	5
25-49% учащихся	3

Педагог-библиотекарь

(По каждому критерию необходимо наличие копии подтверждающих документов, при участии на эл.платформах возможно предоставление скриншотов)

Критерии стимулирования (премирования)	кол-во баллов
Организация и проведение мероприятий, акций (за 1 мероприятие) – <i>перечислить мероприятия</i>	5
Оформление тематических выставок (за 1 ед) <i>-перечислить выставки</i>	2
Организация работы по сохранению и пополнению библиотечного фонда ОО	
-увеличение фонда более чем на 3000 ед	15
-увеличение фонда более чем на 1000 ед	10
-увеличение фонда более чем на 500 ед	5

Результативность участия обучающихся в творческих конкурсах (за 1 участника) – учитывается 1 раз по наивысшему критерию	
-победитель, призер краевого этапа <i>группа от 1 до 5 участников</i> <i>группа от 6 до 15 участников</i> <i>группа от 15 участников и более</i>	15 20 25
-участник краевого этапа <i>группа от 1 до 5 участников</i> <i>группа от 6 до 15 участников</i> <i>группа от 15 участников и более</i>	10 15 20
-победитель муниципального этапа <i>группа от 1 до 5 участников</i> <i>группа от 6 до 15 участников</i> <i>группа от 15 участников и более</i>	10 15 20
-призер муниципального этапа <i>группа от 1 до 5 участников</i> <i>группа от 6 до 15 участников</i> <i>группа от 15 участников и более</i>	7 10 15
-участник муниципального этапа <i>группа от 1 до 5 участников</i> <i>группа от 6 до 15 участников</i> <i>группа от 15 участников и более</i>	5 7 10
Профессиональные достижения. Обобщение и распространение педагогического опыта (за 1 мероприятие)	
-победитель Всероссийского конкурса <i>-очное участие</i> <i>-заочное участие</i>	25 15
-призер Всероссийского конкурса <i>-очное участие</i> <i>-заочное участие</i>	20 10
-участник Всероссийского конкурса <i>-очное участие</i> <i>-заочное участие</i>	10 5
-победитель краевого конкурса <i>-очное участие</i> <i>-заочное участие</i>	20 10
-призер краевого конкурса <i>-очное участие</i> <i>-заочное участие</i>	15 7
- участник краевого конкурса <i>-очное участие</i> <i>-заочное участие</i>	10 5
-победитель муниципального конкурса <i>-очное участие</i> <i>-заочное участие</i>	15 7
-призер муниципального этапа конкурса <i>-очное участие</i>	10

-заочное участие	5
-участник муниципального этапа конкурса	
-очное участие	5
-заочное участие	3
-создание продуктов методической работы: публикации в периодических изданиях по распространению педагогического опыта, электронные пособия, методические сборники, программы (за 1 ед)	10
-проведение мастер-классов, открытых уроков, выступления на семинарах, МО:	
- муниципальный уровень	10
- региональный уровень	15
Внеурочная работа с детьми и родителями	
Организация и проведение совместных детско-родительских мероприятий (предоставляются разработки мероприятий и фотоотчеты по ним) – (за 1 мероприятие)	5
Организация каникулярного времени обучающихся:	
- начальника летнего лагеря	20
- педагог-организатор	15
-воспитатель, руководитель кружка	5
-руководитель оздоровительной площадки при школе	15
Участие в мероприятиях, повышающие имидж школы	
Активная жизненная позиция (участие в митингах, концертах, акциях вне школы) – <i>перечислить мероприятия</i>	
2-3 мероприятия	2
4-6 мероприятий	5
7 и более мероприятий	15
Участие в подготовке школы к новому учебному году	2
Ведение собственного блога (страницы в соцсетях), используемой в образовательной деятельности, при условии регулярного обновления и наличия активности учащихся и родителей.	10

Критерии оценки эффективности работы
административно - управленческого персонала
заместители директора по УВР, НМР, ВР

(По каждому критерию необходимо наличие копии подтверждающих документов)

Критерии стимулирования (премирования)		кол-во баллов
Личные профессиональные достижения (за 1 мероприятие)		
-победитель Всероссийского конкурса		
-очное участие		25
-заочное участие		15
-призер Всероссийского конкурса		
-очное участие		20
-заочное участие		10
-участник Всероссийского конкурса		
-очное участие		10
-заочное участие		5
-победитель краевого конкурса		
-очное участие		20
-заочное участие		10
-призер краевого конкурса		
-очное участие		15
-заочное участие		7
- участник краевого конкурса		
-очное участие		10
-заочное участие		5
-победитель муниципального конкурса		
-очное участие		15
-заочное участие		7
-призер муниципального этапа конкурса		
-очное участие		10
-заочное участие		5
-участник муниципального этапа конкурса		
-очное участие		5
-заочное участие		3
Наличие публикаций,обобщение собственного опыта (за 1 ед)		
-Всероссийский уровень		10
-региональный уровень		7
-муниципальный уровень		5
- трансляция профессионального опыта путем размещения в сети интернет		2
Эффективность образовательной деятельности (по курируемым направлениям)		
позитивная динамика учебных/воспитательных достижений обучающихся		5
позитивная динамика показателей качества образования		5
Качество организации аттестации педагогических работников		
80% и выше		10
70-79%		7
60-69%		5
увеличение количества открытых уроков/внеурочных мероприятий, проведенных курируемыми заместителем педагогами в сравнении с предыдущим учебным годом;		5
своевременное прохождение педагогическими работниками		

курсов повышения квалификации, стажировок или профессиональной переподготовки (за последние три года)	5
разработка педагогическими работниками учебно-методических пособий, рекомендации, разработок под руководством курирующего заместителя (за 1 ед)	3
количество выступлений, подготовленных курируемыми заместителем педагогами, на различных профессиональных форумах (педагогических советах, методических советах, семинарах, конференциях и др.) (за 1 выступление)	3
Увеличение количества педагогов, принявших участие в различных муниципальных, региональных, Всероссийских творческих конкурсах в сравнении с прошлым годом;	5
разработка в течение года методических пособий (рекомендаций, положений и т.д.) для внутреннего пользования (за 1 ед). (приложить - титульный лист разработанного документа).	2
качественный контроль за выполнением учебной нагрузки учителями	5
участие в грантовой деятельности, трансляция опыта на платформе «Смартека» -победитель -призер -участник	25 20 10
Высокий уровень исполнительской дисциплины: своевременная и качественная подготовка отчетов, нормативных документов, программ, аналитических материалов разного уровня (отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов)	15
Выполнение работ, требующих больших временных затрат и сжатых сроков выполнения	20
Разработка и организация мероприятий, повышающих имидж школы (за 1 мероприятие)	10
Активная жизненная позиция (участие в митингах, концертах, акциях вне школы) – перечислить мероприятия 2-3 мероприятия 4-6 мероприятий 7 и более мероприятий	2 5 15
Участие в подготовке школы к новому учебному году	2
Нарушение исполнительской дисциплины (по результатам мониторинга руководителя)	-20

заместитель директора по АХР

Критерии стимулирования (премирования)	кол-во баллов
Профессионализм	
Высокий уровень исполнительской дисциплины: своевременная и качественная подготовка отчетов, нормативных документов, программ, аналитических материалов разного уровня (<i>отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов</i>)	15
Качественное обеспечение выполнения требований антитеррористической, пожарной и электробезопасности, охраны труда и техники безопасности в помещениях образовательной организации	5
Отсутствие жалоб и предписаний контролирующих органов и служб	5
Выполнение работ, требующих больших временных затрат и сжатых сроков выполнения	20
Результативность работы по привлечению внебюджетных средств	5
Высокое качество организации и проведения ремонтных работ	10
Высокий уровень организации и контроля работы персонала курируемых подразделений	5
Участие в мероприятиях, повышающие имидж школы	
Разработка и организация мероприятий, повышающих имидж школы (<i>за 1 мероприятие</i>)	10
Активная жизненная позиция (участие в митингах, концертах, акциях вне школы) – <i>перечислить мероприятия</i>	
2-3 мероприятия	2
4-6 мероприятий	5
7 и более мероприятий	15
Участие в подготовке школы к новому учебному году	2
Нарушение исполнительской дисциплины (по результатам мониторинга руководителя)	-20

Критерии оценки эффективности работы
учебно-вспомогательного персонала
экономист, делопроизводитель, специалист в сфере закупок

Критерии стимулирования (премирования)	кол-во баллов
Оперативность, системность и качество ведения документации, своевременная сдача отчетов в сопредельные службы	10
Отсутствие в текущем году фактов нарушения законодательства – по результатам проверок надзорных и контролирующих органов	10
Выполнение работ, требующих больших временных затрат и сжатых сроков выполнения	10
Нарушение исполнительской дисциплины (по результатам мониторинга руководителя)	-20

Программист

Критерии стимулирования (премирования)	Максимальное кол-во баллов
Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок, ремонтных работ	10
Консультирование сотрудников по вопросам технического характера, помощь в восстановлении файлов и документов, удаление вредоносных программ и вирусов на флешносителях и компьютерах пользователей.	10
Выполнение работ, требующих больших временных затрат и сжатых сроков выполнения	10

Критерии оценки эффективности работы обслуживающего персонала

уборщик служебных помещений, дворник

Критерии стимулирования (премирования)	кол-во баллов
Качество проведения генеральных уборок	5
Качественная подготовка школы к новому учебному году	10
Участие в субботниках	5
Проведение косметического ремонта школы	10

рабочий по комплексному обслуживанию зданий

Критерии стимулирования (премирования)	кол-во баллов
Качественное и своевременное устранение проблем в обслуживании систем жизнеобеспечения	5
Выполнение крупных ремонтных работ	15
Выполнение работ, требующих больших временных затрат и сжатых сроков выполнения	10

электрик

Критерии стимулирования (премирования)	Максимальное кол-во баллов
Бесперебойная работа системы электроснабжения	5

Выполнение работ, требующих больших временных затрат и сжатых сроков выполнения	10
Выполнение крупных ремонтных работ	15

Критерии для начисления премий по итогам работы за год

1. По итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)
2. За интенсивность и высокие результаты работы.

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

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- качественная и своевременная сдача отчетности.

Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно. Данный критерий может включать в себя:

- высокие показатели результативности;
- разработку и внедрение в работу передовых методов, достижений;
- выполнение особо важных и срочных работ (на период их проведения);
- сложность, напряженность, специфику работы;
- единовременное денежное вознаграждение к юбилейным и праздничным датам;

Материальная помощь

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

2. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

Оплата труда руководителя учреждения и заместителей руководителя

1. Заработная плата руководителя и заместителей руководителя, состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также премий по итогам работы за год, квартал, месяц.

2. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается трудовым договором, исходя из средней заработной платы педагогических работников, возглавляемого им учреждения.

3. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и средней заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя и его заместителей):

Руководитель учреждения - не более 3,0

Заместители руководителя - не более 1,5.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя образовательной организации и средней заработной платы работников образовательной организации может быть увеличен по решению Управления образования администрации муниципального образования город Новороссийск.

4. Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности организации в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы организации, установленными управлением образования администрации муниципального образования город Новороссийск.

Премирование руководителя осуществляется за счет лимитов бюджетных обязательств в пределах доли фонда оплаты труда административного персонала. Размер премирования руководителя, порядок и критерии премиальных выплат устанавливаются управлением образования администрации муниципального образования город Новороссийск один раз в год по состоянию на первое января в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя организации.

5. Должностные оклады заместителей руководителя устанавливаются в размере 70% процентов от должностного оклада руководителя и подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Приложение №1 к
Положению об оплате труда
работников МБОУ СОШ №11
Муниципального образования
город Новороссийск

***Порядок распределения
стимулирующей части фонда оплаты труда
МБОУ СОШ №11***

1. Система стимулирующих выплат работникам МБОУ СОШ №11 включает в себя:

- а) критерии оценки качества работы сотрудников
- б) материальная помощь
- в) поощрительные выплаты по результатам труда (премии);

2. Порядок утверждения выплат стимулирующего характера

2.1. Для распределения стимулирующих выплат по результатам труда создается школьная комиссия по распределению базовых и стимулирующих доплат из фонда оплаты труда.

2.2. Руководитель школы представляет школьной комиссии аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования.

2.3. Размер и оплата надбавок производится согласно приказа директора школы на основании протокола Школьной комиссии.

2.4. Выплаты стимулирующего характера производятся одновременно с заработной платой работников МБОУ СОШ №11.

2.5. Размер выплат может быть уменьшен или отменен полностью до истечения срока на который они устанавливались, при несоблюдении работником условий выплат, при неудовлетворительном качестве выполнения работ, при невыполнении возложенных обязанностей и оформляются приказом по учреждению.

2.6. Выплаты стимулирующего характера могут носить единовременный или периодический характер.

3. Схема выплат стимулирующего характера

Школьная комиссия анализирует деятельность каждого работника, участвует в оценке результативности труда, согласовывает распределение стимулирующих выплат работникам школы.

3.1. Условия и критерии премирования за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей, стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена:

Критерии оценивания	Сумма, руб.
за составление и ведение школьного расписания уроков	5000
за организацию работы караула Поста №1	3000
за сопровождение сайта	5000
за организацию работы отряда Юнармия	5000
за выполнение обязанностей ответственного администратора Сетевой город	5000
за подготовку внутришкольных и городских мероприятий <i>не более</i>	5000
за ведение официальных страниц в соцсетях	5000
за организацию работы по профилактике наркомании среди учащихся	2000
за формирование и предоставления документов для выплаты компенсации стоимости питания	10000
за ведение отчетности в ЕГИССО	10000
за работу популяризации горячего питания	2000
за работу с опекаемыми детьми <i>не более</i>	5000
за организацию работы ПМПК	2000
за организацию работы ШСК	3000
за организацию работы Совета профилактики	3000
за организацию работы Штаба воспитательной работы	3000
за организацию работы и предоставление отчетности сдачи нормативов ВФСК «ГТО»	3000
за организацию работы детских общественных объединений <i>не более</i>	5000
за общественную работу	3000
За работу в АИС «Книгозаказ» <i>не более</i>	10000
за информационно-техническое сопровождение проведения школьных, муниципальных и региональных олимпиад в онлайн режиме	5000
за выполнение обязанностей администратора платформы «Сферум» и цифрового образовательного контента (ЦОК)	5000
за организацию и ведение программы Навигатор	5000
за организацию работы в системах ЭДО (за каждую): -АС «Смета» -АС «Закупки» -АС «Контур» <i>не более</i>	10000
за ведение больничных листов <i>не более</i>	5000
за ведение протоколов педсоветов	1000
за организацию работы приемочной комиссии	5000
за подготовку и сдачу статистических отчетов <i>не более</i>	15000
контроль заполнения муниципального задания	5000
за организацию работы ФГИС «Моя школа»	5000
за организацию работы в области ГО и ЧС	5000
за работу по организации и оформлению школьного музея	3000

за работу по эстетическому оформлению школы	3000
За работу с военкоматом	5000
за профориентационную работу курирование направления «Билет в будущее» <i>не более</i>	10000
за подготовку к проведению ВПР	5000
за подготовку к ЕГЭ	5000
за организацию досуга учащихся в классе коррекции	10000
за организацию работы по охране труда	3000
за организацию работы ПМПК	2000
за работу с педагогами	3000
за сложность и напряженность в работе <i>не более</i>	20000

**Порядок распределения
базовой части фонда оплаты труда
МБОУ СОШ №11**

1. Оценка труда работников школы

1.1. При установлении надбавок и доплат из базовой части фонда оплаты труда работникам МБОУ СОШ № 11 используются следующие критерии оценки их труда:

- неукоснительное соблюдение правил внутреннего распорядка школы, охрана труда и техники;
- строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции, проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к служебному долгу;
- активная работа с организациями, творческими союзами, ассоциациями по проблемам образования;
- методическая работа, обобщение передового опыта, внедрение передового педагогического опыта в образовательный процесс, работа по написанию учебных программ, курсов, учебных пособий, учебников,
- выполнение особо важной работы, активное участие в мероприятиях, проводимых вышестоящими органами, успешное выполнение плановых показателей, большой вклад в развитие образования, форм и методов обучения и воспитания.

2. Доплаты

2.1. Виды базовых выплат:

- за работу внештатного сотрудника по охране прав детства **2000** руб.;
- за работу по охране труда **3000** руб.;
- за работу по профилактике наркомании: зам.директора по ВР - до **2000** руб, соц.педагог, учитель физкультуры, педагог-психолог - **1000** руб.

- молодым специалистам (в течении 3 лет с момента окончания высшего учебного заведения и устройства на работу в учебное заведение) – **3000** руб.
- за почетное звание – за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Почетный»-0,075 -повышающий коэффициент к окладу, за ученую степень доктора наук- 0,15-повышающий коэффициент к окладу.
- за наставничество – **500** рублей.
- за руководство предметными комиссиями, методическими объединениями, научными обществами (школьный уровень -**1000** руб.; городской уровень -**3000**);
- за заведование элементами инфраструктуры (кабинетами, лабораториями, учебно-опытными участками, мастерскими, музеями и другое) – **300** руб.

За проверку тетрадей

Начальные классы: **4000** руб.

Пропорционально педагогической нагрузки -17 часов

Русский язык: **4000** руб.

Пропорционально педагогической нагрузки – 18 часов

Математика: **4000** руб

Пропорционально педагогической нагрузки – 18 часов.

Биология, физика, химия: **1000** руб.

Пропорционально педагогической нагрузки – 18 часов

Иностранный язык, география, история: **500** руб.

Пропорционально педагогической нагрузки – 18 часов