

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК МБОУ СОШ №6 имени
А.Н.Дудникова станицы Андрюки

А.В. Осипова

Пр.№ 1 от «31» 08 2020г.

УТВЕРЖДЕНО

Директор МБОУ СОШ №6 имени А.Н.Дудникова
станицы Андрюки

Л.П.Лихова

Приказ № 4 от « 01 » 09 2020г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №6 имени Алексея Николаевича Дудникова станицы Андрюки муниципального образования Мостовский район

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МБОУ СОШ №6 имени А.Н.Дудникова станицы Андрюки МО Мостовский район (далее - Положение) разработано в целях совершенствования оплаты труда работников школы, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда в соответствии с Бюджетным кодексом Российской Федерации, в связи с принятием Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273 - ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Закона Краснодарского края от 16 июля 2013 года № 2770 - КЗ «Об образовании в Краснодарском крае», в соответствии с постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 15 января 2015 года № 9 «О повышении (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников государственных учреждений Краснодарского края, перешедших на отраслевые системы оплаты труда», Федеральным законом «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона « минимальном размере оплаты труда», принятого Государственной Думой 21 ноября 2014 года, зарегистрированного 01.12.2014 года № 408- ФЗ, на основании постановлений главы администрации муниципального образования Мостовский район от 20 октября 2017 года № 1235 «О повышении базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников муниципальных учреждений Мостовского района, перешедших на отраслевые системы оплаты труда» и от 07 ноября 2017 года № 1287 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования Мостовский район Краснодарского края от 11 ноября 2013 года № 3187 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений муниципального образования Мостовский район в новой редакции», от 20 октября 2017 года №1234 «Об индексации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников муниципальных учреждений муниципального образования Мостовский район, перешедших на отраслевые системы оплаты труда» и постановления главы администрации муниципального образования Мостовский район от 13 октября 2014 года № 2202 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования Мостовский район от 26 марта 2010 года № 615 «Об утверждении новой системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений, расположенных на территории муниципального образования Мостовский район», и постановления главы администрации муниципального образования Мостовский район от 07 ноября 2017 года №1290 «О внесении изменений в постановление главы муниципального образования Мостовский район Краснодарского края от 28 ноября 2008 года №3597 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Мостовский Район»» с изменениями дополнениями от 21.02.2019 №110, решения Совета муниципального образования Мостовский район от 24 декабря 2014 года № 296 «О бюджете муниципального образования

Мостовский район на 2015 год и на плановый период 2016 и 2017 годов, Методических рекомендаций, направленных письмом Минобрнауки от 29.12.2017 № ВП-1992/02; Методики планирования расходов на оплату труда при формировании сметы доходов и расходов ОУ, расположенных на территории Краснодарского края, обеспечивая повышение уровня оплаты труда работников.

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

1.3. Положение включает в себя:

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

1.4. Оплата труда работников школы устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда; окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

рекомендаций краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

согласования с профсоюзным комитетом школы.

1.5. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

1.7. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

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

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

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

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

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам по занимаемой должности работников МБОУ: Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня 5823 рублей;
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного

персонала второго уровня	6598 рубля;
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	8472 рублей;
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	8925 рублей.

2.2. На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, директор школы самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы установленному по профессиональной квалификационной группе, и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями (выплачиваемой педагогическим работникам), установленный по состоянию на 31 декабря 2012 года (115 рублей), образует новый оклад.

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

Компенсационные и стимулирующие выплаты производятся по условиям оплаты труда школы.

2.4. Установление окладов работникам школы, должности которых не включены в пункт 2.1, производится в соответствии с профессиональными квалификационными группами общих профессий рабочих муниципальных учреждений муниципального образования Мостовский район и профессиональными квалификационными группами общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих муниципальных учреждений муниципального образования Мостовский район, утвержденными нормативными правовыми актами главы муниципального образования Мостовский район.

2.5. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогическим работникам».

2.6 Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам гимназии:

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

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

ФОТ - фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

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

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

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

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

2) Фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения состоит из фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс (учителя, имеющие учебную

нагрузку, указанные в пункте 2 приложения к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогическим работникам» и фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, указанные в приложении к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогическим работникам»:

$ФОТо = ФОТп + ФОТпр$, где: ФОТо - фонд оплаты труда

общеобразовательного учреждения; ФОТп - фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс;

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

3) Руководитель общеобразовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание образовательного учреждения и локальные акты, регулирующие оплату труда конкретного учреждения (положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, положение о доплатах и надбавках и другие) в пределах фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения в соотношении:

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

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

4) Рекомендуемое в пункте 3 соотношение может быть изменено общеобразовательным учреждением самостоятельно в зависимости от фактически сложившейся структуры фонда оплаты труда по категориям персонала, необходимости введения дополнительных штатных единиц и других условий.

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

$ФОТп = ФОТп(б) + ФОТп(с) + КВ$, где:

ФОТп - фонд оплаты труда педагогического персонала;

ФОТп(б) - базовая часть ФОТп;

ФОТп(с) - стимулирующая часть ФОТп.

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

5.1.) В базовую часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, включаются виды аудиторной (проведение уроков) и неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя.

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

подготовка к урокам и другим видам учебных занятий;

проверка письменных работ;

изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий;

консультации и дополнительные занятия с обучающимися, в том числе работа с отстающими и одаренными детьми;

классное руководство;

заведование элементами инфраструктуры (кабинетами, лабораториями, учебно-опытными участками, мастерскими, музеями и т.п.);

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

предпрофильная подготовка, профориентация;

руководство предметными комиссиями, методическими объединениями;

ведение клубной, конкурсной, экскурсионной работы с учащимися;

работа с молодыми специалистами (наставничество);
организация работы по профилактике наркомании среди учащихся;
работа с родителями;
другие виды работ (за исключением работы, выполняемой на условиях совмещения).

Рекомендуемая доля расходов на установление доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя - 15% общего фонда оплаты труда.

5.2.) На стимулирующую часть направляется до 30% общего фонда оплаты труда.

Конкретный размер стимулирующей части и дополнительных видов работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя, определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно.

5.3.) Фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки), состоит из базовой части, стимулирующей части, выплат компенсационного характера и определяются по формуле:

$\text{ФОТпр} = \text{ФОТпр(б)} + \text{ФОТпр(с)} + \text{КБ}$, 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 Методикой планирования расходов на оплату труда при формировании сметы доходов и расходов общеобразовательных учреждений, расположенных на территории муниципального образования Мостовский район.

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.

5.4.) Стоимость педагогической услуги (стоимость 1 ученико-часа) определяется исходя из базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, уменьшенной на сумму доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя по следующей формуле:

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

$\text{Стп} = \dots\dots\dots - \dots\dots\dots - \dots\dots\dots$.. - ,

$(a1 \times v1 + a2 \times v2 + a3 \times v3 + \dots + aЮ \times vЮ + a11 \times v11) \times 365$ 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;

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.

Учебный план разрабатывается самостоятельно общеобразовательным учреждением. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные

федеральным и региональным базисными учебными планами и санитарными правилами и нормами (СанПиН).

Реализация федерального и регионального компонентов базисного учебного плана обязательна для общеобразовательного учреждения.

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

В случае если в течение года предусматривается повышение заработной платы, стоимость педагогической услуги корректируется на поправочный коэффициент, определяемый расчетным путем в зависимости от размера и месяца, с которого производится повышение.

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

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

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

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

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

5.5.) 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.

5.6.) Оклад педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$O = \text{Стп} \times H \times \text{Уп} \times \Pi \times \Gamma$, где:

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

Стп - стоимость педагогической услуги (руб./ученико-час); H - количество обучающихся по предмету в каждом классе;

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

Π - коэффициент, учитывающий сложность и приоритетность предмета, установленный образовательным учреждением самостоятельно от 0,1 до 2; ФГОС - 1,12; Γ - коэффициент, учитывающий возможное деление класса на группы от 0,1 до 2.

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

5.7.) При определении оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогов по предметам может учитываться деление классов на группы, предусмотренное Типовым положением об общеобразовательном учреждении или другими нормативными документами. В этом случае

стоимость педагогической услуги определяется с учетом коэффициента Г, а заработная плата конкретного учителя рассчитывается исходя из количества учеников в каждой группе.

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

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

5.9.) 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).

5.10.) Должностной оклад руководителя общеобразовательного учреждения устанавливается исходя из группы оплаты труда руководителей учреждений, определяемой в зависимости от количества учащихся и расчетного среднего оклада педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, и рассчитывается по формуле:

$$Ор = Оспр \times К, \text{ где:}$$

Ор - должностной оклад руководителя общеобразовательного учреждения;

Оспр - расчетный средний оклад педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

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

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).

Порядок и критерии отнесения к группам по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений устанавливаются учредителем общеобразовательного учреждения.

Учредитель общеобразовательного учреждения может устанавливать дополнительные выплаты руководителю образовательного учреждения за наличие квалификационной категории и другие доплаты (за счет и в пределах базовой части фонда оплаты труда учреждения), а также выплаты из стимулирующего фонда.

Размер и порядок указанных выплат определяется нормативным правовым актом учредителя общеобразовательного учреждения. При этом размер (процент) выплат руководителю из стимулирующего фонда (отношение суммы выплат к заработной плате руководителя (ЗПр) рекомендуется устанавливать в размере не выше среднего размера (процента) выплат из стимулирующего фонда, производимых педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс (отношение суммы выплат к заработной плате учителей без доплат и надбавок) в пределах фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения. Исключение составляет оказание материально" помощи в экстренных случаях, а также премии к юбилейным датам.

5.11.) Оклады заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливаются в размере 70 - 90% от оклада руководителя общеобразовательного учреждения, исчисленного в соответствии с пунктом 5.10 настоящего Порядка и условий оплаты труда.

5.12.) Размеры и порядок оплаты труда работников, не урегулированных настоящей Порядком и условиями оплаты труда, определяются в соответствии с нормативными правовыми актами, принятыми учредителем общеобразовательного учреждения.

5.13.) 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 от 24 декабря 2010 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогическим работникам».

5.14.) При установлении учебной нагрузки больше или меньше нормы часов, предусмотренной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации о 24 декабря

2010 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогическим работникам», требуется письменное согласие работника.

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

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

В том числе:

- организацию учебной деятельности учащихся класса;
- за создание организационного и дисциплинированного классного коллектива (посещаемость учащихся, воспитанность, общая культура, организация дежурства по школе);
- за организацию работы с коллективом учащихся и родителей (система воспитательной работы, качественное проведение классных часов), охрана здоровья детей (организация питания);
- за организацию работы по социальной защите учащихся, по профилактике правонарушений;
- за своевременную и качественную работу по ведению отчетности классного руководителя - (ведение классного журнала, личных дел учащихся, проверка дневников учащихся, разработка планов воспитательной работы с классом и индивидуальной работы с педагогически запущенными детьми).

Распределение указанных выплат по результатам труда производится руководителем общеобразовательного учреждения по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления, общеобразовательным учреждением, и профсоюзным органом. Критерием для осуществления поощрительных выплат является качество обучения и воспитания учащихся.

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

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

5.18.) Оплата труда работников общеобразовательного учреждения производится на основании трудовых договоров между директором гимназии и работниками.

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

5.20.) По решению руководителя общеобразовательного учреждения и с согласия учредителя общеобразовательного учреждения отдельные положения настоящим Порядком и условиями оплаты труда могут быть изменены (уточнены, расширены или исключены).

Вопросы, не урегулированные настоящим Порядком и условиями оплаты труда, решаются общеобразовательным учреждением самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству.

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.1. Положением о порядке установления выплат стимулирующего и компенсационного характера работникам школы может быть предусмотрено установление повышающих коэффициентов к окладу:

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 за ученую степень, почетное звание.

Решение о введении соответствующих норм принимается директором 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 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.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, за исключением повышающих коэффициентов за квалификационную категорию.

Расчетный оклад для исчисления доплат стимулирующего характера педагогическим работникам (за проверку тетрадей, квалификационную категорию, стаж непрерывной работы и внеурочную деятельность) в период с 01.01.2020 года по 31.12.2020 года, установить в размере 8990,00 рублей.

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

0,15 - при наличии высшей квалификационной категории; 0,10

- при наличии первой квалификационной категории.

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 директором школы персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента - до 3,0.

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.

Размеры повышающего коэффициента:

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

0,15 - за ученую степень доктора наук.

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

3.5. Положением о порядке установления выплат стимулирующего и компенсационного характера работникам школы может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

стимулирующая надбавка за выслугу лет.

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

руководителей структурных подразделений школы, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей директора

школы;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях школы - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений школы.

3.6. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы работникам школы устанавливается:

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

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

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

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

за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

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

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

Размеры (в процентах от оклада): при

выслуге лет от 1 до 5 лет -5%;

при выслуге лет от 5 до 10 лет -10%;

при выслуге лет от 10 лет- 15%.

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

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

Рекомендуемый размер стимулирующей выплаты за выполнение функции классного руководителя – из расчёта 4000 рублей в месяц в классе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 30 августа 2013 года №1015 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования», либо в классе с наполняемостью 14 человек и более в школах, расположенных в сельской местности.

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

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

Размер стимулирующей выплаты устанавливается исходя из наполняемости классов 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.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

за работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и

(или) опасными (особо опасными) условиями труда;
за совмещение профессий (должностей);
за расширение зон обслуживания;
за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
специалистам за работу в сельской местности;
за специфику работы педагогическим и другим работникам в отдельных классах;
за работу в ночное время;
за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
за сверхурочную работу.

4.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда - устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда - до 24%.

Директор принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда 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 зон 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, работающим в сельской местности, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается компенсационная выплата в размере 25%.

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

4.7. Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам в отдельных классах устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с Приложением № 1 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 10 часов вечера до 6 часов утра. Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

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

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного

оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

4.11. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются Положением о доплатах и надбавках в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

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

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

4.12. В соответствии с Правилами, утвержденными постановлением №448, денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций в размере 5000 рублей выплачивается ежемесячно, но не более «-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.

5. Порядок и условия премирования работников учреждения

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

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

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

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

руководителей структурных подразделений учреждения, специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей директора школы;

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

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

При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе **современных форм** и методов организации труда:

проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), тарифной ставке работника, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премии по итогам работы не ограничена.

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

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

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

5.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы - выплачивается работникам одновременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитывается:

интенсивность и напряженность работы;

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

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

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

5.6. Премии могут выплачиваться по основаниям, предусмотренным частью II Положения о порядке установления выплат стимулирующего, компенсационного характера работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения СОШ №6 станица Андрюки муниципального образования Мостовский район.

6. Материальная помощь

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

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

7. Оплата труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера

7.1. Заработная плата директора школы, заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Должностной оклад директора школы определяется трудовым договором, исходя из средней заработной платы работников, относимых к основному персоналу школы, и составляет 1,5 размера указанной средней заработной платы.

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

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

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

7.3. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера школы устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада директора школы.

7.4. С учетом условий труда директору школы, его заместителям и главному бухгалтеру

устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

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

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

Размеры премирования директора, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливаются органами исполнительной власти муниципального образования Мостовский район.

8. Штатное расписание

8.1. Штатное расписание школы формируется и утверждается директором школы в пределах выделенного фонда оплаты труда.

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

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

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

Приложение № 1_
к положению о системе оплаты труда работников
МБОУ СОШ №6 имени А.Н.Дудникова станицы Андрюки
МО Мостовский район
от 09.01.2020

Должностные оклады педагогических работников

Квалификационные уровни	Наименование должности	Должностной оклад в рублях
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре	8587
	Музыкальный руководитель	
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования	9265
	Педагог-организатор	
3 квалификационный уровень	Воспитатель	9350
	Методист	
	Педагог-психолог	
4 квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь	9435
	Учитель	
	Учитель-логопед	

Приложение № 2_
к положению о системе оплаты труда работников
МБОУ СОШ №6 имени А.Н.Дудникова станицы Андрюки
МО Мостовский район
от 09.01.2020

Стимулирующие выплаты		
Учителя, классные руководители, педагогические работники, административный персонал, заведующий библиотекой, старший вожатый, преподаватель – организатор ОБЖ, педагог дополнительного образования по спортивной работе	3.2. За квалификационную категорию	в.к. – 15%, от оклада 1 кат.-10%, от оклада
	3.3. Прочие стимулирующие выплаты.	До 50% от оклада
	3.4.1. Государственные награды и звания:	
	3.4.2. Почетное звание «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Кубани»	1000,00 руб.
	3.4.3. Медали «Ветеран труда», «За доблестный труд»	500,00 руб.
	3.4.4. Ведомственные награды:	
	3.4.5. Нагрудный знак «Отличник народного просвещения»	500,00 руб.
	3.4.6 Нагрудный знак «Почетный работник общего образования»	500,00 руб.
	3.4.7 «Почетный работник профессионального образования»	500,00 руб.
	3.5. Стимулирующие надбавки за интенсивность:	
	3.5.1. За исполнение обязанностей секретаря педагогического совета	500,00 руб.
	3.5.2. За ведение документации по военнообязанным, за исполнение обязанностей начальника штаба ГО	500,00 руб.
	3.5.3. За реализацию программ дошкольного образования	500,00 руб.
	3.5.4 За организацию горячего питания	500,00 руб.
	3.5.7. Оформительские	500,00 руб.
	3.5.10 Организация работы с учащимися по пожарной безопасности	500,00 руб.
	3.5.11. Организация работы с учащимися по безопасности дорожного движения	500,00 руб.

3.5.12. За работу с сайтом школы.	1500,00 руб.
3.5.13. За обслуживание компьютерной техники.	3500,00 руб.
3.5.14. За кураторскую работу при оформлении проектов учащимися	500,00
3.5.15. За обеспечение 100% учащихся класса горячим питанием	500,00 руб.
3.5.16. За внеурочную деятельность	400,00 руб.
3.5.17. За выполнение обязанностей ответственного за БДД	500,00 руб.
3.5.18. Аттестация педкадров	1000,00 руб.
3.5.19. Приказ ДОН КК от 30.01.2012 №299 (Губернаторская доплата)	3000,00 руб.
3.5.19.1. Прочие стимулирующие выплаты (приказ ДОН КК местный бюджет)	3000,00
3.5.20. Наставничество над молодыми специалистами	500,00 руб.
3.5.22. Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, заполнение журналов и т.д.)	500,00 руб.
3.5.23. За ведение документов строгой отчетности	1000,00 руб.
3.5.24. За высокое качество ведения документации методического объединения	700,00 руб.
3.5.25. За качественное ведение документации по учету военнообязанных, за организацию и проведение учебных сборов учащихся	1000,00 руб.
3.5.26.. Выпуск школьной газеты и освещение жизнедеятельности школы и педагогического коллектива в средствах массовой информации	500,00 руб.
3.5.27. Организация работы музейной экспозиции	300,00 руб.
3.5.28 Качественная работа в лагере дневного пребывания: - начальник лагеря - воспитатель	1500,00 руб. 1000,00 руб.
3.5.29. Подготовка предметных школьных помещений к новому учебному году	500,00 руб.
3.5.30. Участие в организации и проведении ЕГЭ, внешней аттестации учащихся 9-х классов	500,00 руб.
3.5.31. Работа по размещению материалов на школьном сайте	1500,00 руб.
3.5.32. Подготовка материалов для размещения на школьном сайте	500,00 руб.
3.5.33. Распространение опыта работы: публикации в газетах, журналах	1000,00 руб.
3.5.34. Оформление портфолио : - учащихся, - учителя	300,00 руб. 500,00 руб.
3.5.34. Выступление на конференциях, семинарах	500,00 руб.
3.5.35 Публикация работ учащихся	500,00 руб.
3.5.36 Качественная организация дежурства по школе	300,00 руб.
3.5.37. Качественная работа классного руководителя, направленная на улучшение посещаемости уроков учениками	500,00 руб.
3.5.38. Охват обучающихся в классе дополнительным образованием	300,00 руб.
3.5.39. Качественная организация работы детей в каникулярное время	500,00 руб.
3.5.40. Участие класса в мероприятиях по благоустройству и озеленению школы	300,00 руб.
3.5.41. Высокий уровень организации и контроля учебного процесса	1000,00 руб.
3.5.42. Систематическая и результативная деятельность, направленная на профилактику правонарушений среди несовершеннолетних	1000,00 руб.
3.5.43. Деятельность детских объединений или организаций в	500,00 руб.

	образовательном учреждении	
	3.5.44. Работа с ученическими органами самоуправления	1000,00 руб.
	3.5.45. Привлечение учителей к проверке работ учащихся в качестве экспертов: - ЕГЭ - ГИА 9 класс	1000,00 руб. 500,00 руб.
	3.5.46. За сопровождение учащихся в автобусе во время подвоза к ОО	1000,00 руб

Учителя, классные руководители, педагогические работники, административный персонал, заведующий библиотекой, старший вожатый, преподаватель – организатор ОБЖ, педагог дополнительного образования по спортивной работе	3.5.46. Внедрение Интернет ресурса «Сетевой город»: - администратор; - секретарь; - учителя;	2500,00 руб. 1000,00 руб. 500,00 руб.
	3.5.47. за пропаганду здорового образа жизни (антинарко) зам дир. По ВР, учит. физкультуры, соцпедагог	2000,00 1000,00
	3.6. Стимулирующие надбавки за высокие результаты:	
	3.6.2. Достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом	500,00 руб.
	3.6.3. Подготовка победителей регионального этапа всероссийской олимпиады школьников	500,00 руб.
	3.6.4. Подготовка призеров регионального этапа всероссийской олимпиады школьников	400,00 руб.
	3.6.5. Подготовка победителей муниципального этапа всероссийской олимпиады школьников	400,00 руб.
	3.6.7. Подготовка призеров муниципального этапа всероссийской олимпиады школьников	300,00 руб.
	3.6.8 . Подготовка победителей всероссийских конкурсов	1000,00 руб.
	3.6.9. Подготовка победителей региональных конкурсов	600,00 руб.
	3.6.10 Подготовка победителей муниципальных конкурсов	500,00 руб.
	3.6.11. Подготовка призеров всероссийских конкурсов	500,00 руб.
	3.6.12. Подготовка призеров региональных конкурсов	400,00 руб.
	3.6.13 Подготовка призеров муниципальных конкурсов	300,00 руб.
	3.6.14 .За достижение высоких результатов при сдаче ЕГЭ: - наличие 100 баллов - матем., рус. яз., (рез. выше среднекраевого) - предметы по выбору (результат выше среднекраевого)	1500,00 руб. 1000,00 руб. 500,00 руб.
	3.6.15. За достижение высоких результатов при сдаче ГИА -9: - матем., рус. яз.(рез. выше среднекраевого) - предметы по выбору (результат выше среднекраевого)	500,00 руб. 500,00 руб.
	3.6.16.За результативное участие в интернет олимпиадах, интернет - конкурсах	500,00 руб.
	3.6.17. Результативное участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях: - победитель - призер	500,00 руб. 300,00 руб.
	3.6.18. Организация работы по допризывной подготовке молодежи	500,00 руб.
	3.6.19 Ведение экспериментальной работы	1000,00 руб.
	3.6.20. Разработка и внедрение авторских программ	500,00 руб.
	3.6.21. Подготовка и проведение открытых внеклассных школьных (районных) мероприятий	500,00 руб.(1000,00)
	3.6.22. Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся(тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы и т.п.)	500,00 руб.
	3.6.23. Применение на уроках наглядных материалов	300,00 руб.

	3.6.24. Применение на уроках новых информационных технологий	500,00 руб.
	3.6.25. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности	500,00 руб.
	3.6.26. Индивидуальная работа со слабоуспевающими учащимися при подготовке к ГИА	500,00 руб.
	3.7. За выслугу лет: От 1 до 5 лет От 5 до 10 лет От 10 лет	5% от оклада 10% от оклада 15% от оклада
Педагогические работники	3.8.1 за классное руководство	4000,00 руб.
Заместители директора по УВР, ВР, заведующий библиотекой, социальный педагог, преподаватель – организатор ОБЖ, старший вожатый	3.8.2.1 Высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы	1000,00 руб.
	3.8.2.2 Высокая читательская активность обучающихся	500,00 руб.
	3.8.2.3. Пропаганда чтения как формы культурного досуга	500,00 руб.
	3.8.2.4. Организация деятельности школьных средств массовой информации	300,00 руб.
	3.8.2.5 За работу с библиотечным фондом.	500,00 руб.
	3.8.2.6. Качественное оформление тематических выставок	500,00 руб.
	3.8.2.7. Организация работы медиатеки	1000,00 руб.
	3.8.2.8. Качественная разработка необходимой документации в рамках обеспечения общей безопасности учреждения	500,00 руб.
	3.8.2.9. Проведение инструктажей с сотрудниками по вопросу обеспечения безопасности в учреждении	300,00 руб.
	3.8.2.10. Эффективность организации и проведения работы в течение года, направленной на повышение условий безопасности в образовательном учреждении	1000,00 руб.
	3.8.2.11. Своевременное и качественное ведение банка данных детей и семей, нуждающихся в социальной поддержке	500,00 руб.,
	3.8.2.13. За организацию туристической работы в школе	1000,00 руб
	3.8.2.14 Обеспечение санитарно – гигиенических условий в помещениях школы	1000,00 руб.
Завхоз (кладовщик), учителям технологии.	3.8.2.15 Высокое качество ремонтных работ	1000,00 руб.
	3.8.2.16. Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	1000,00 руб.
	3.8.2.17. Осуществление контроля за состоянием помещений и принятие мер к их своевременному ремонту	500,00 руб.
	3.8.2.18 Своевременный осмотр зданий, помещений и территории на предмет безопасного состояния	500,00 руб.
Специалист по охране труда	3.8.2.20. Контроль за проведением инструктажей и мероприятий по охране труда	500,00 руб.
	3.8.2.21. Участие в конкурсах, конференциях..	300,00 руб.
	3.8.2.22 Качественное планирование плана-графика закупок	4 000,00 руб.
Специалист по закупкам	3.8.2.23 Своевременное и качественное предоставление отчетности	2000,00 руб.
	3.8.2.24 Обеспечение целевого использования бюджетных средств	3000,00 руб.
	3.8.2.25 Внедрение в работу новых инновационных технологий и ПО	От 10 до 50 % от оклада
	3.8.2.26 Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов	От 10 до 50 % от оклада
	3.8.2.27 За работу с сайтами по размещению контрактов, проведение аукционов	4000,00 руб.
	3.8.2.28. Соблюдение сроков исполнения документации	От 10 до 50 % от

		оклада
	3.8.2.29. За своевременное проведение мелких ремонтных работ	500,00 руб.
Обслуживающий персонал, учебно – вспомогательный персонал	3.8.2.30. За выполнение срочных работ	500,00 руб., 1000,00 руб.
	3.8.2.31 Качественное ведение документации	500,00 руб.
	3.8.2.32. Обеспечение санитарного состояния прилегающей территории	500,00 руб.
	3.8.2.33. Активное участие в подготовке школы к новому учебному году	1000,00 руб.
	3.8.2.34. За уборку санузлов	500,00 руб.
	3.8.2.35. Безупречное соблюдение правил гигиены	300,00 руб.
	3.8.2.36. Уборка санузлов	500,00
Руководитель структурного подразделения (заведующий столовой), работники столовой	3.8.2.37. За обеспечение санитарно-гигиенических условий в столовой: руководитель структурного подразделения работники столовой	2000,00 руб.; 500,00 руб.;
	3.8.2.38. Соблюдение меню требованиям СанПиН	1000,00 руб.
	3.8.2.39. Выполнение норм питания, основных технологических правил приготовления детского питания	500,00 руб.

Приложение № 3_
к положению о системе оплаты труда работников
МБОУ СОШ №6 имени А.Н.Дудникова станицы Андрюки
МО Мостовский район
от 09.01.2020

Компенсационные выплаты		
Категория работников	Основание для компенсации	Размер выплат
Учителя, классные руководители, педагогический работники, административный персонал, заведующий библиотекой, педагоги дополнительного образования по, МОП.	4.1.1. За работу во вредных условиях (по результатам аттестации рабочих мест)	4%, 8%, 12%
	4.1.2. За совмещение профессий	10-50 % от оклада
	4.1.3. За расширение зоны обслуживания	10-50 % от оклада
	4.1.3.1. За проведение правового и экономического обучения работников	1500,00 руб.
	4.1.3.2. За заполнение больничных листов	500,00 руб.
	4.1.3.3. За работу по охране труда	1500,00 руб.
	4.1.3.4. За организацию работы школьного музея	1500,00 руб.
	4.1.4. За увеличение объема работ	5-20 % от оклада
	4.1.5. специалистам за работу в сельской местности	25% от оклада
	4.1.6. за специфику работы в отдельных классах(ОВЗ, одаренные):	
	4.1.6.1. За организацию работы с детьми ОВЗ	2000,00 руб.
	4.1.6.2. За работу с детьми по АООП	500,00 руб.
	4.1.6.3. За организацию работы в качестве тьютора по предмету	1000,00 руб.
	4.1.6.4. Организация работы научного общества учащихся	1000,00 руб.
	4.1.7. за работу в ночное время	
	4.4. За расширение зоны обслуживания	2000,00 руб.
	4.4.1. За руководство школьным МО	700,00
	4.4.2. За руководство районным предметным методическим объединением	1000,00 руб.
	4.4.3. За подготовку учащихся к ГИА-9, ЕГЭ: - рус. яз., матем. - предметы по выбору	500,00 руб.(за один класс), 300,00 руб.(за группу)
	4.5. За проверку тетрадей:	
	4.5.1. начальные классы	500,00 руб.
	4.5.2. по русскому языку и литературе	10-20% от окл.
	4. 5.3. по математике	05-15% от окл.
	4.5.4. по иностранному языку	5% от окл.
	4.5.5. по истории	5% от окл.
	4. 5.6. по географии	5% от окл.
	4.5.7. по информатике	5% от окл.
	4.5.8. по физике	5% от окл.
	4.5.9. по химии	5% от окл.
	4. 5.10. по биологии	5% от окл.
	4. 5.11. За заведование кабинетами	300,00 руб.
	4.6. Специалистам за работу в сельской местности	25%
	4.9. За работу в выходные и праздничные дни	Согл. действ. закон-ву
	4.10. за сверхурочную работу	
	4.11. За разъездной характер работ	5-40 % от

		оклада
	Материальная помощь в связи со смертью родственников (дети, родители, супруги), стихийного бедствия, длительного заболевания	Единовременная выплата в размере 1000,00 руб.

Приложение № 4
к положению о системе оплаты труда работников
МБОУ СОШ №6 имени А.Н.Дудникова станицы Андрюки
МО Мостовский район
от 09.01.2020

Категории работников	Основание для премирования	Размер премии, руб.
АУП, педагогические сотрудники, педагоги допобразования, УВП, МОП	5.1.2 Существенный вклад в деятельность образовательной организации, в результате чего она вошла в двадцатку лучших школ региона или страны	5000
	5.1.2. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся	2000
	5.1.3. Отсутствие правонарушений среди обучающихся	1000
	5.1.4. Активное участие и большой вклад в реализацию проектов образовательной организации	2500
	5.2.1. Участие организации в районных общественно-значимых мероприятиях	1000
	5.2.2. Реализация образовательной организацией не менее 4 профилей обучения	1500
	5.2.3. Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации	1500,00 руб.
	5.2.4. Организация участия коллектива в профессиональных конкурсах.	500,00 руб.
	5.2.5. Профессиональные конкурсы: - победа в федеральных конкурсах, - победа в региональных конкурсах, - победа в муниципальных конкурсах; - участие в федеральных конкурсах, - участие в региональных конкурсах, - участие в муниципальных конкурсах;	3000,00 руб. 1500,00 руб. 1000,00 руб., 1500,00 руб. 700,00 руб. 500,00 руб.
	5.2.6. применение в работе современных форм и методов организации труда (дистанционная форма обучения, применение высокотехнологичного оборудования, и др.)	от 500,00 руб. до 2000,00 руб.
	5.3.1. Качественное и оперативное выполнение заданий и работ, разовых поручений руководства	1500
	5.3.2. Разработка и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов, а также улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности в образовательной организации	2000
	5.3.3 Выполнение дополнительных работ	1000
	5.3.4 За выполнение срочных работ	1000,00 руб.
	5.4.1. Высокий уровень организации и контроля воспитательного процесса	2000,00 руб.
	5.4.2. Премияльные выплаты по итогам работы	1000,00 руб.
	5.4.3. За долголетний добросовестный труд (в связи с юбилеем:	1000,00 руб.

Категории работников	Основание для премирования	Размер премии, руб.
	женщинам 55 лет, мужчинам 60 лет)	
	5.4.4. При выходе на пенсию (расторжении трудового договора с предприятием)	в рамках фонда з/п

Приложение № 5
к положению о системе оплаты труда работников
МБОУ СОШ №6 имени А.Н.Дудникова станицы Андрюки
МО Мостовский район
от 09.01.2020

Критерии оценки показателей эффективности деятельности педагогических работников

№	Показатель деятельности	Критерии оценки и количество баллов
1. Учебно-методическая деятельность педагогических работников		
1	Успеваемость обучающихся по предмету	100% – 3 балла; 99–98% – 2 балла; 98–95% – 1 балл; менее 95% – 0 баллов
2	Количество преподаваемых учебных дисциплин	1–3 – 1 балл; 4–6 – 2 балла; 7–9 – 3 балла
3	Наличие методических разработок (за расчетный период)	1 балл за каждую разработку
4	Использование и создание электронных образовательных ресурсов (электронные учебники, тестирование на ПК). Наличие сайта педагога для использования элементов дистанционного обучения	1 балл за каждый электронный ресурс, созданный преподавателем
5	Наличие и уровень распространения передового педагогического опыта: подготовка и проведение открытых уроков, творческих отчетов, мастер-классов, презентаций опыта	Федеральный уровень – 2 балл; региональный уровень – 1 балл; муниципальный уровень – 0,5 балла; уровень учреждения – 0,5 балла
6	Участие в работе областных конференций, мастер-классов, круглых столов	5 баллов – основной докладчик; 4 балла – содокладчик; 1 балл – рядовой участник
7	Результаты участия обучающихся в соревнованиях, конкурсах, олимпиадах	Уровень мероприятия и баллы Муниципальный: 1 – участие; 2 – победа. Региональный: 2 – участие; 3 – победа. Федеральный:

		3 – участие; 4 – победа
8	Презентация результатов исследовательской деятельности преподавателя в рамках научно-практических конференций, профессиональных слетов, конкурсов и других мероприятий различного уровня: создание и руководство научно-исследовательской работы (тезисы, статья в журнале, в научном сборнике и т. п. – при условии представления опубликованной статьи – сборника, журнала и ксерокопии статьи (тезисов) при публикации в журналах и научных сборниках)	Международный уровень – 4 балла; федеральный уровень – 3 балла; региональный уровень – 2 балла; муниципальный уровень – 1 балл
2. Воспитательная деятельность преподавателей		
9	Работа с детьми из социально-неблагополучных семей	1 балл за каждого обучающегося, состоящего на учете и вовлеченного в работу кружков, клубов, спортивных секций образовательной организации
10	Отсутствие в классе обучающихся, состоящих на внутришкольном учете	1 балл
11	Мероприятия, обеспечивающие взаимодействие с родителями	3 балла за каждое мероприятие, проведенное совместно с родителями
12	Снижение (отсутствие) пропусков учащимися учебных занятий без уважительной причины	1 балл
13	Оформление журналов классного руководителя	Отсутствие замечаний – 1 балл
3. Соблюдение исполнительской дисциплины		
14	Своевременная сдача планирующей и отчетной документации	Соблюдение сроков сдачи документов – 1 балл
15	Оформление кабинетов	Отсутствие замечаний – 1 балл
16	Ведение журналов учебных занятий без замечаний	1 балл – за отсутствие замечаний
17	Победа преподавателя в конкурсах, олимпиадах	Муниципальный: 1 – участие; 2 – победа. Региональный: 2 – участие; 3 – победа. Федеральный: 3 – участие; 4 – победа