СОГЛАСОВАНО:
Председатель ПК
МБОУ «СОШ № 12»
_____ Г.П.Саурина
« 01 » сентября 2020 г.

Утверждено
Директор МБОУ «СОШ № 12»
_____ Л.В. Белова
Приказ директора
МБОУ «СОШ №12»
от 01.09.2020г № 63/4

# ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда и премировании работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 12» с 01.09.2020 г.

## РАЗДЕЛ I

### 1. *Общие положения*

Настоящее Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 12» (далее – Положение) разработано на основании на Трудового Кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании», Постановлении главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 22.02.2013 №152 «О комплексе мер по модернизации общего образования Краснодарского края в 2013 году и на период до 2020 года», Постановления главы муниципального образования Тбилисский район от 4 декабря 2008 года № 1244 « О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования Тбилисский район» (Изменение в Постановление № 97 от 15.02.2019г)и Постановления главы муниципального образования Тбилисский район от 1 декабря 2008 года № 1225 « О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Тбилисский район» (Изменение в Постановление № 50 от 31.01.2019г) в целях совершенствования оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения Средняя общеобразовательная школа № 12», усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 12», далее – образовательное учреждение. 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 руководителя образовательного учреждения.

Оплата труда работников образовательного учреждения 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 краевой территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

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.

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. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

Месячная заработная плата работников образовательного учреждения, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утверждённого на краевом уровне минимального размера оплаты труда.

Минимальный размер оплаты труда составляет 12 130 руб.

Заработная плата работников МБОУ «СОШ № 12» (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), при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Оплата труда работников МБОУ «СОШ № 12» производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете учреждения на соответствующий финансовый год.

Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций МБОУ «СОШ № 12», в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителям средств муниципального бюджета, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых муниципальных услуг (сетевых показателей). При оптимизации штатного расписания и сохранении сетевых показателей фонд оплаты труда не уменьшается.

Настоящее Положение разработано на основе Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования Тбилисский район, не противоречит ему и действующему законодательству в сфере труда.

Согласно ч. 6 ст. 136 Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ) заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

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

## РАЗДЕЛ II

### Фонд оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения « Средняя общеобразовательная школа № 12»

### Формирование фонда оплаты труда

Размер фонда оплаты труда муниципального бюджетного образовательного учреждения «СОШ №12» рассчитывается по следующей формуле:

ФОТ = N x Но x Д,+ стимулирующие выплаты, где

N - норматив подушевого финансирования на одного обучающегося с учётом соответствующего поправочного коэффициента для реализации основных общеобразовательных программ в муниципальных общеобразовательных учреждениях муниципального образования, утверждённый Законом Краснодарского края о краевом бюджете на очередной финансовый год;

Но – количество обучающихся в обычном классе;

Д - доля фонда оплаты труда (с начислениями) в нормативе на реализацию основных общеобразовательных программ.

На 2018-2019 год в МБОУ « СОШ № 12» устанавливается доля фонда оплаты труда в размере не менее 93%,

- материальные затраты – 7%

Расчёт фонда оплаты труда МБОУ « СОШ № 12» производится 2 раза в год исходя из численности учащихся по состоянию на 1 сентября и 1 января.

## Распределение фонда оплаты труда

1. Фонд оплаты труда МБОУ «СОШ № 12» состоит из:

- фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс;
- фонда оплаты труда административно- управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом.

2. Руководитель МБОУ «СОШ № 12» формирует и утверждает штатное расписание в пределах фонда оплаты труда в соотношении:

а) доля фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, устанавливается в размере не менее 70% к общему фонду оплаты труда работников школы;

б) доля фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, устанавливается в размере не более 30% к общему фонду оплаты труда.

3. Фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, состоит из:

- базовой части;
- стимулирующей части;
- выплат компенсационного характера.

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

Доля расходов на установление доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя устанавливается приказом директора МБОУ « СОШ № 12, с учётом мнения профсоюзного комитета.

3.2. Доля расходов на установление стимулирующих выплат устанавливается приказом директора, по согласованию с Управляющим советом и с учётом мнения профсоюзного комитета в размере не менее 15% общего фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс.

3.3. Доля расходов на установление выплат компенсационного характера устанавливается приказом директора школы по согласованию с управляющим советом и профсоюзного комитета.

ФОТпр = ФОТпр(б) + ФОТпр(с) + КВпр, 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 фонда оплаты труда административно-управленческого персонала включает должностные оклады, рассчитанные в соответствии с настоящей Методикой.

Базовая часть оплаты труда учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки), включает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам.

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

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

1000 рублей - педагогу-психологу и социальному педагогу.

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

4. Фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, состоит из:

- базовой части;
- стимулирующей части;
- выплат компенсационного характера.

Порядок и условия установления выплат стимулирующего и компенсационного характера определяются в соответствии с настоящим положением.

Порядок и условия установления выплат стимулирующего и компенсационного характера определяются в соответствии с Положением о распределении фонда оплаты труда административно-управленческого аппарата, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала,

педагогического персонала, не связанного с учебным процессом МБОУ «СОШ № 12».

## РАЗДЕЛ III
## Система оплаты труда работников МБОУ « СОШ № 12»

### Расчёт окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, определение стоимости педагогической услуги

1. Базовая часть фонда оплаты труда, включающая виды аудиторной (проведение уроков) деятельности педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, исходя из количества проведённых им учебных часов и численности учащихся в классах.

Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, вводится условная единица «стоимость 1 ученико-часа», как основа расчёта стоимости педагогической услуги.

2. Стоимость педагогической услуги 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:

$$Стп = \frac{(ФОТп(б) - НВ) \times 245}{(a1 \times в1 + a2 \times в2 + a3 \times в3 + \ldots + a10 \times в10 + a11 \times в11) \times 365},$$

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;

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

а1 - количество учащихся в первых классах;

а2 - количество учащихся во вторых классах;

а3 - количество учащихся в третьих классах;

а11 - количество учащихся в одиннадцатых классах;

в1 - годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

в2 - годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

в3 - годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

в11 — годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

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 19.03.2001 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 14.11.88 № 17-253-6.

3. Расчёт стоимости педагогической услуги производится по форме согласно п.2 настоящего Положения.

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

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

О = Стп х Н х Уп х Г , где

О - оклад педагога, 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 коэффициент перевода - 4,2 (условное количество недель в месяце));

Г – коэффициент, учитывающий деление класса на группы.

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

5. Коэффициент, учитывающий деление класса на группы при определении заработной платы педагогов по предметам, утверждается приказом директора МБОУ « СОШ № 12» на основании решения педагогического совета.

Расчёт годового количества «ученико-часов» при расчёте стоимости педагогической услуги производится с учётом этого коэффициента.

Заработная плата конкретного учителя рассчитывается исходя из количества учеников в каждой группе и коэффициента, учитывающего деление класса на группы.

6. Расчёт оклада педагогического работника, осуществляющего обучение учащихся на дому, осуществляется с учётом стоимости педагогической услуги исходя из списочного состава учащихся в классе, в который включены вышеуказанные учащиеся (без учёта количества учащихся, обучающихся на дому).

В расчёт годового количества «ученико-часов» по учебному плану обучающийся на дому вносится как количество учащихся целого класса без учёта, обучающегося на дому.

При распределении фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, для оплаты труда за обучение на дому учащихся, перешедших на такое обучение после 1 января или 1 сентября, планируются средства исходя из среднего количества учащихся за предыдущий период. При недостатке запланированных средств оплата

труда производится из средств экономии фонда оплаты труда или средств стимулирующей части.

7. Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, производится с учётом стоимости педагогической услуги.

Если замещение педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, осуществляется путём присоединения одной группы к другой, то увеличение на коэффициент, учитывающий деление класса на группы, не производится.

8. Остаток средств базовой части планового фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, образующийся вследствие применения условного коэффициента перевода недельного учебного плана в месячный в размере 4,2 направляется на оплату труда учителей, осуществляющих обучение на дому учащихся перешедших на такое обучение в течение учебного года (после 1 января или 1 сентября).

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 начала календарного года (1 января).

## РАЗДЕЛ IV
### *Порядок и условия оплаты труда*

1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам по занимаемой должности работников МБОУ «СОШ № 12» определяются в соответствии с постановлениями главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 ноября 2008 года № 1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края», постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 29 января 2019 года №21 «О внесении изменений в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 года №1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края», постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 29 января 2019 года №19 «О повышении базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы государственных учреждений Краснодарского края, перешедших на отраслевые системы оплаты труда», и о внесении изменения в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 ноября 2008 года №1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края», постановлением администрации муниципального образования Тбилисский район от 31 января 2019 года №50 «О повышении базовых окладов (базовых

должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников муниципальных учреждений муниципального образования Тбилисский район, перешедших на отраслевые системы оплаты труда и внесении изменений в постановление главы муниципального образования Тбилисский район от 1 декабря 2008 года №1225 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Тбилисский район», постановление администрации муниципального образования Тбилисский район от 15 февраля 2019 года № 97 « О внесении изменения в постановление главы муниципального образования Тбилисский район от 4 декабря 2008 года №1244 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и отдельных муниципальных учреждений образования муниципального образования Тбилисский район».

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам по занимаемой должности работников образовательного учреждения:

| Перечень должностей | Базовый должностной оклад, рублей с 01.01.2020г. |
|---|---|
| Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» | 5726 |
| Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | 5823 |
| Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | 6405 |
| Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» | 8732 |

2.

| Квалификационный разряд работ | Базовый оклад, рублей с 01.01.2020г. |
|---|---|
| 1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 5629 |

| | |
|---|---|
| 2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 5726 |
| 3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 5822 |
| 4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 5919 |
| 5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 6019 |
| 6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 6209 |
| 7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 6405 |
| 8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 6598 |

Распределение профессий рабочих образовательного учреждения по квалификационным уровням производится согласно приложению к постановлению администрации муниципального образования Тбилисский район от 31.01.2019г. № 50 «О повышении базовых окладов (базовых должностных окладов) базовых ставок заработной платы работников муниципальных учреждений муниципального образования Тбилисский район, перешедших на отраслевые системы оплаты труда и о внесении изменений в постановление главы муниципального образования Тбилисский район от 1 декабря 2008 года № 1225 «О введение отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Тбилисский район».

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ** по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и размеры повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы:

| Наименование должностей | на 31.12.2019 | На 01.01.2020 | | |
|---|---|---|---|---|
| | | базовый должностной оклад на 01.01.2020 | повышающий коэффициент | итого должностной оклад на 01.01.2020 |
| **Должности педагогических работников** | | | | |
| *1 квалификационный уровень* | | | | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| старший вожатый | 8471 | 8793 | 0 | **8793** |
| *2 квалификационный уровень* | | | | |
| педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог | 9149 | 8793 | 0,08 | **9497** |
| *3 квалификационный уровень* | | | | |
| методист, педагог-психолог | 9233 | 8793 | 0,09 | **9585** |
| *4 квалификационный уровень* | | | | |
| преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед) | 9318 | 8793 | 0,1 | **9673** |
| **Общеотраслевые должности служащих первого уровня** | | | | |
| делопроизводитель | 5516 | 5726 | | **5726** |
| **Общеотраслевые должности служащих второго уровня** | | | | |
| *2 квалификационный уровень* | | | | |
| заведующий хозяйством | 5832 | 5823 | 0,04 | **6056** |
| **Общие профессии рабочих первого уровня** | | | | |
| 1 разряд работ | | | | |
| кладовщик | 5421 | 5629 | | **5629** |
| 2 разряд работ | | | | |
| кухонный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений | 5516 | 5726 | | **5726** |
| **Общие профессии рабочих второго уровня** | | | | |
| 1 квалификационный уровень, 5 разряд работ | | | | |
| повар | 5797 | 6019 | | **6019** |
| 4 квалификационный уровень, 8 разряд работ | | | | |
| повар (старший) | 6356 | 6598 | | **6598** |
| ***Отрасль Культура*** | | | | |
| *Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена* | | | | |
| библиотекарь | 10086 | 10470 | | **10470** |

| № п/п | Профессиональная группа/квалификационный уровень | Рекомендуемые повышающие коэффициенты |
|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня | |
| | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 5516 рублей | |
| 1.1 | Секретарь, делопроизводитель | 0,00 |
| 3. | Должности педагогических работников | |
| | Минимальный размер оклада (должностного оклада), | |

| | ставки заработной платы – 8471 рублей | |
|---|---|---|
| 3.1 | 1 квалификационный уровень:<br>старший вожатый | 0,00 |
| 3.2 | 2 квалификационный уровень:<br>педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог | 0,08 |
| 3.3 | 3 квалификационный уровень:<br>методист; педагог-психолог | 0,09 |
| 3.4 | 4 квалификационный уровень:<br>преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед) | 0,10 |

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников определяются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы установленному по профессиональным квалификационной группе образует новый оклад.

Оплата труда педагогических работников образовательного учреждения, не относящихся к должностям работников образовательного учреждения, осуществляется в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников школы.

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

Установление окладов работникам образовательного учреждения, должности которых не включены настоящего Положения, производится в соответствии с профессиональными квалификационными группами общих профессий рабочих муниципальных учреждений муниципального образования Тбилисский район и профессиональными квалификационными группами общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих муниципальных учреждений муниципального образования Тбилисский район, утвержденными правовыми актами администрации муниципального образования Тбилисский район.

В соответствии с ч. 1 ст. 152 ТК РФ по желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может

компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Размер ежемесячного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам определяет Порядок утвержденный Постановлением администрации муниципального образования Тбилисский район от 20.08.2020 № 767 «Об утверждении порядка выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций Тбилисского района, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы»:

- вознаграждение за счет средств поступающих из федерального бюджета составляет 5000 тысяч рублей в месяц за выполнение функций классного руководства в одном классе;
- вознаграждение педагогическим работникам, осуществляющих классное руководство в двух и более классах, выплачивается за выполнение функции классного руководства в каждом классе, но не более 2 вознаграждений 1 педагогическому работнику;
- вознаграждение выплачивается педагогическому работнику за один класс, независимо от количества обучающихся в каждом из классов;
- выплата вознаграждения за счет средств поступающих из федерального бюджета в размере 5000 тысяч рублей осуществляется дополнительно к стимулирующей выплате, установленной за счет средств краевого бюджета по состоянию на 31 августа 2020 года;
- выплаты являются составной частью заработной платы педагогического работника. Порядок действует до 31 декабря 2022 года.

Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются: 9 и 24 числа текущего месяца.

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

Положением об оплате и стимулировании труда работников школы может быть предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

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

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

– повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за учёную степень, почётное звание.

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному

окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение 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.

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. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента:

0,15 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 – при наличии первой квалификационной категории;

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента – до 3,0.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за учёную степень, почётное звание устанавливается работникам, которым присвоена учёная степень, почётное звание, при соответствии почётного звания, учёной степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

– за учёную степень кандидата наук или за почётное звание «Заслуженный», «Народный», «Отличник Народного образования»- до 500 рублей

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

Положением об оплате труда и стимулировании труда работников 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 руководителя образовательного учреждения после согласования с Управляющим советом МБОУ «СОШ № 12» в пределах бюджетных

ассигнований на оплату труда работников школы, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда:

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

– остальных работников, занятых в структурных подразделениях образовательного учреждения – на основании представления руководителя соответствующего структурного подразделения учреждения.

Стимулирующие надбавки за интенсивность и высокие результаты работы работникам образовательного учреждения устанавливаются:

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

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

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

– за сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе водителям); за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как 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.

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%.

Стимулирующая выплата в размере 3000 рублей от ставки заработной платы - 18 часов в месяц отдельным категориям работников школы согласно Постановлению администрации муниципального образования Тбилисский район от 22.08.2014 г. № 761 «О порядке предоставления и условиях выплат стимулирующего характера отдельным категориям работников муниципальных образовательных организаций и

муниципальных дошкольных образовательных организаций, подведомственных управлению образованием администрации муниципального образования Тбилисский район».

Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 8 настоящего Положения, устанавливаются пропорционально объёму учебной нагрузки (педагогической работы).

Распределение указанных выплат по результатам труда устанавливается приказом директора МБОУ «СОШ №12» на основании решения Управляющего Совета школы, обеспечивающего государственно-общественный характер управления образовательной организацией, и профсоюзным органом.

Размеры, порядок и условия осуществления выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда определяются настоящим Положением согласно Приложениям № 1,2,3.

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

1. Оплата труда работников МБОУ «СОШ № 12», 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 случаях;

– за работу в ночное время;

– за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

– за сверхурочную работу.

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, – 4%.

Работодатель 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.

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. 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.

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.

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

7. Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам в отдельных случаях устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

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

8. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время – не менее 35% от тарифной ставки или оклада, принимаемым с учётом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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 часовой части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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.

Оплату в повышенном размере производить всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачивать часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

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

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

14.Производить индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами. Индексацию заработной платы обеспечивать всем лицам, работающим по трудовому договору.

### *Порядок и условия премирования работников учреждения*

15. В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в МБОУ «СОШ № 12», могут быть установлены премии:

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

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

- заместителей руководителя,

– других работников, учреждения.

16. 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;

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

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

17. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно при:

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

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

– награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

– награждении Почётной грамотой Министерства образования Российской Федерации.

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

– выплата за высокие показатели результативности;

– выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;

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

– выплаты за сложность, напряжённость и специфику выполняемой работы;

– другие выплаты.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия не ограничена.

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

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

В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в образовательном учреждении, утвержденным руководителем образовательного учреждения, могут быть установлены премии:

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

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

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

– руководителей структурных подразделений учреждения и иных работников, подчинённых заместителям руководителя – по представлению заместителей руководителя учреждения;

– других работников, занятых в структурных подразделениях учреждения – на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений образовательного учреждения.

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

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

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

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

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

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

– награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

– награждении Почётной грамотой Министерства образования Российской Федерации, Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

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

– выплата за высокие показатели результативности;

– выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;

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

– выплаты за сложность, напряжённость и специфику выполняемой работы;

– другие выплаты.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия не ограничена.

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

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

### *Материальная помощь*

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

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

***Доплаты в рамках реализации комплекса мер по модернизации общего образования***

Доплаты за реализацию плана действий по модернизации общего образования, направленных на реализацию национальной образовательной инициативы «Наша новая школа» в Краснодарском крае устанавливаются руководителем образовательного учреждения с учетом:

– переход на новые образовательные стандарты в начальной и основной общей школе: разработки основных образовательных программ по ступеням образования, повышения квалификации педагогическими и управленческими кадрами для реализации федеральных государственных образовательных стандартов, проведения мониторинга введения ФГОС общего образования, внедрения новой модели системы оценки качества общего образования, охватывающей уровень образовательного учреждения, обеспечения комплексного электронного мониторинга качества образования, нормативного обеспечения реализации моделей учета внеучебных достижений обучающихся образовательного учреждения, апробации и внедрения моделей оценки качества работы образовательного учреждения по социализации личности;

– развитие системы поддержки талантливых детей: организация конкурсов и иных мероприятий (олимпиад, фестивалей, соревнований) для выявления одаренных детей в различных сферах деятельности, введение норматива финансирования на педагогическое сопровождение развития (образования) талантливых детей;

– совершенствование учительского корпуса: организация и финансирование повышение квалификации педагогических работников, обеспечивающей непрерывность и адресный подход к повышению квалификации, внедрение новых моделей аттестации педагогических и управленческих кадров, реализация механизма привлечения перспективных выпускников вузов для работы в школу;

– изменение школьной инфраструктуры: финансирование с учетом требований к условиям реализации основной образовательной программы ФГОС, реализация программ повышения доли школьников, обучающихся в современных условиях, обеспечение права граждан на выбор образовательного учреждения, в том числе для детей с ограниченными возможностями здоровья и детьми-ивалидами через создание соответствующих условий в образовательном учреждении, преодоление аварийности, ветхости школьного здания, развитие дистанционного образования;

– сохранение и укрепление здоровья школьников: внедрение современных инновационных технологий физического воспитания обучающихся, обеспечение эффективной организации отдыха и оздоровления обучающихся образовательного учреждения, апробация «Паспорта здоровья школьника» в образовательном учреждении, участие в соревнованиях, конкурсах, акциях, конференциях, обеспечение условия для

занятий физической культурой и спортом, в том числе для детей с ограниченными возможностями здоровья, проведение анализа здоровья обучающихся и ситуации с употреблением наркотических и психоактивных веществ обучающими, обеспечение школьников горячим питанием, повышение квалификации педагогических работников и вспомогательного персонала для сопровождения обучения детей-инвалидов, обеспечение условий для работы медицинских работников с современным оснащением медицинского кабинета в образовательном учреждении, в соответствии с нормативными требованиями;

– развитие самостоятельности образовательного учреждения: обеспечение соблюдения принципа государственно-общественного управления в деятельности образовательного учреждения, в том числе при разработке и реализации основной образовательной программы общего образования, обеспечение финансо-хозяйственной самостоятельности образовательного учреждения, минимизация отчетности при одновременном повышении ответственности посредством внедрения электронного школьного документооборота, развития системы открытого электронного мониторинга и обязательной публичной отчетности образовательного учреждения, переход образовательного учреждения на различные организационно-правовые формы. В соответствии с Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 22.02.2013 №152 «О комплексе мер по модернизации общего образования Краснодарского края в 2013 году и на период до 2020 года».

### *Оплата труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера*

Заработная плата руководителя образовательного учреждения, его заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя образовательного учреждения определяется трудовым договором, исходя из средней заработной платы работников, относимых к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

Критерии для установления кратности при определении должностных окладов руководителей устанавливаются администрацией муниципального образования Тбилисский район.

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

Администрация муниципального образования Тбилисский район – главный распорядитель средств муниципального бюджета, в ведении которой находится образовательное учреждение, в утверждаемом ей порядке может устанавливать руководителю образовательного учреждения выплаты стимулирующего характера.

***Расчёт заработной платы заместителей руководителя***

Заработная плата директора МБОУ «СОШ № 12», его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад директора образовательного учреждения определяется трудовым договором, исходя из средней заработной платы работников, относимых к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

Критерии для установления кратности при определении должностного оклада директора устанавливаются администрацией муниципального образования Тбилисский район.

Оклады заместителей директора устанавливаются в размере 80-90% от оклада директора, заведующего библиотекой – 70-80% от оклада директора.

В соответствии с постановлением главы муниципального образования Тбилисский район от 24.09.2008 года № 1005 «О стимулировании руководителей общеобразовательных учреждений муниципального образования Тбилисский район» доля отчислений в централизованный фонд стимулирования руководителей общеобразовательных учреждений для поощрения директора определяется приказом начальника управления образованием администрации муниципального образования Тбилисский район.

Администрация муниципального образования Тбилисский район – главный распорядитель средств муниципального бюджета, в ведении которой находится образовательное учреждение, в утверждаемом ей порядке может устанавливать директору выплаты стимулирующего характера.

Премирование директора осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения, установленными главными распорядителями средств муниципального бюджета, в ведении которого находится образовательное учреждение.

Размеры премирования директора, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливаются главным распорядителем средств муниципального бюджета в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя образовательного учреждения.

Размер стимулирующих выплат директору МБОУ «СОШ № 12» производится на основании приказа начальника управления образованием администрации муниципального образования Тбилисский район в соответствии с Положением о стимулировании руководителей общеобразовательных учреждений муниципального образования Тбилисский район, утверждённого постановлением главы муниципального образования Тбилисский район от 24.09.2008 г. № 1005 «О стимулировании

руководителей общеобразовательных учреждений муниципального образования Тбилисский район».

С учетом условий труда руководителю образовательного учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения, установленными главными распорядителями средств муниципального бюджета, в ведении которого находится образовательное учреждение.

Премирование руководителя образовательного учреждения может осуществляться за счёт лимитов бюджетных обязательств, централизуемых главным распорядителем бюджетных средств в размере до 5 процентов.

Размеры премирования руководителя образовательного учреждения, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливаются главным распорядителем средств муниципального бюджета в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя образовательного учреждения.

### *Гарантии по оплате труда*

Размеры и порядок оплаты труда работников определяются в соответствии с муниципальными правовыми актами, принятыми учредителем общеобразовательного учреждения, положением об оплате труда работников образовательного учреждения, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Заключение договоров гражданско-правового характера допускается в случаях и порядке, установленных законодательством.

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала. Педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата заработной платы в случаях, предусмотренных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 №2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», и в размерах, установленных указанным приказом.

При установлении учебной нагрузки больше или меньше нормы часов, предусмотренной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», требуется письменное согласие работника.

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

видов выплат компенсационного и стимулирующего характера определяются в соответствии с Положением.

### *Штатное расписание*

Штатное расписание образовательного учреждения формируется и утверждается руководителем образовательного учреждения, в пределах выделенного фонда оплаты труда.

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

Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям (филиал, лаборатория, отделение, вычислительный центр и другое) в соответствии с уставом учреждения.

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.

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

### *Материальная помощь.*

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.

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

### *Распределение экономии фонда оплаты труда*

Основная цель предоставления доплат – повысить качество работ, поощрение за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работника школы.

Выплата вознаграждения производится за счет и в пределах возникшей экономии части фонда оплаты труда работников школы.

Сумма, выплачиваемая одному работнику, минимальными и максимальными размерами не ограничивается.

Для распределения доплат создается расширенная комиссия, состоящая из администрации школы, членов Управляющего совета, членов профсоюзной организации школы. Администрация школы направляет на рассмотрение и утверждение комиссии списки работников – претендентов на вознаграждение.

При выплате вознаграждения на каждую кандидатуру дается краткая характеристика – представление с указанием мотивов поощрения.

Выплата за конкретные достижения производится на основании рейтинга работников с учетом показателей, результативности труда, или за виды работ, не входящие в должностные обязанности работника школы.

Заседания комиссии проводятся 1 раз в квартал. Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается приказ по школе

Директор МБОУ « СОШ №12» Л.В.Белова

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к положению об оплате труда
работников МБОУ «СОШ №12»

# ПОЛОЖЕНИЕ
# о распределении средств экономии
# фонда оплаты труда МБОУ "СОШ № 12"

## 1.Общие положения

Настоящее положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников общеобразовательного учреждения и обеспечения их социальной защиты.

При образовании экономии фонда оплаты труда вследствие наличия вакантных единиц, неполного замещения работников, временно отсутствующих по различным причинам (временная нетрудоспособность, курсы повышения квалификации, командировка и т.п.), отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам, средства направляются на осуществление выплат стимулирующего характера и материальной помощи работникам образовательного учреждения в соответствии с настоящим Положением и приказом директора. Размер выплат определяется в зависимости от личного вклада и других обязательств и максимальными размерами не ограничивается.

Выплаты за виды работы выплачиваются в соответствии с данным Положением.

## 2.Виды доплат для различных категорий работников школы, включенных в положение:

1. Добросовестное выполнение правил внутреннего распорядка, качественное исполнение трудовых обязанностей.
2. Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году.
3. Качественное составление и своевременная сдача документации по всем видам отчетности.
4. Качественная работа с электронной почтой.
5. Своевременное и качественное выполнение разовых поручений, имеющих важное значение для работы образовательного учреждения.
6. Качественное проведение ремонтных работ здания образовательного учреждения.
7. Эффективная организация внутришкольного контроля в образовательном учреждении.
8. Эффективное ведение мониторинга учебно-воспитательного процесса.
9. Снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по

делам несовершеннолетних и защите их прав.

10. Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.

11. Образцовое содержание личных дел работников образовательного учреждения.

12. Качественная подготовка и организация регулярного проведения учебных эвакуаций.

13. Качественная работа по благоустройству территории.

14. Эффективная работа по изучению социального запроса обучающихся и их родителей в микрорайоне образовательного учреждения.

15. Качественная работа по обеспечению охраны образовательного учреждения.

16. Качественная организация и проведение подворных обходов в микрорайоне образовательного учреждения.

17. Пропаганда чтения как форма культурного досуга.

18. Результативное участие в общешкольных и районных мероприятиях.

19. Эффективное выполнение плана работы школы.

20. Высокий уровень исполнительской дисциплины педагога в ведении школьной нормативно-правовой документации.

21.Эффективная организация работы с обучающимися в каникулярное время.

22. Высокий уровень организации работы по недопущению пропусков уроков обучающимися без уважительных причин.

23. Высокий уровень работы с документацией и электронной базой школы.

24. Своевременное отображение поощрений в трудовых книжках сотрудников образовательного учреждения.

25. Качественное обеспечение выполнения требований и правил пожарной и электробезопасности в образовательном учреждении.

26. Эффективная работа по привлечению социальных партнеров к развитию материально-технической базы образовательного учреждения.

27. Увеличение охвата «трудных» учащихся системой дополнительного образования.

28. Высокий уровень организации социально-направленных акций и мероприятий в образовательном учреждении.

29. Организация работы библиотеки как ресурсного центра образовательного учреждения, микрорайона образовательного учреждения.

30. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.

31. Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам организации питания и обслуживания учащихся в школьной столовой.

32. Проведение работ по кронированию и обрезке зеленых насаждений в образовательном учреждении, по покосу травы.

33. Образцовое состояние закрепленного участка.

34. Качественная организация работы на пришкольном участке.

**2.1.Педагогические работники:**

· за достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения **до 1000 руб.**

· за высокие результаты итоговой аттестации школьников ЕГЭ и ГИА до **1500 руб.**

· за проведение уроков высокого качества **до 2000 руб.**

· за снижение количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних до **2000 руб.**

· за отсутствие пропусков учащимися уроков без уважительной причины до **1000 руб.**

· за инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда **до 3000 руб.**

· за образцовое содержание кабинета до **1000 руб.**

· за участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработку и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов **(7000 руб.).**

· за участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях) до **5000 руб.**

· за участие педагога в профессиональных конкурсах разного уровня **до 5000 руб.**

· за организацию проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения **до 2000 руб.**

· за проведение мероприятий по профилактике вредных привычек **до 1000 руб.**

· за качественное применение на уроках наглядных материалов, информационных технологий **до 2000 руб.**

· за выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения **до 3000 руб.**

· за подготовку и проведение внеклассных мероприятий высокого уровня **до 2000 руб.**

· за высокий уровень (свыше 95%) организация горячего питания школьников **до 1000 руб.**

· за высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел и т.д.) **до 1000 руб.**

· за результативность в подготовке и проведении итоговой аттестации в форме и по материалам ЕГЭ, новой форме экзамена в 9 классах **до 2000руб.**

· за качество работы классного руководителя по воспитательной работе, выполнению планов и организации горячего питания **до 1000руб.**

· за подготовку призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня (на муниципальном уровне; на региональном уровне; на федеральном уровне) **до 4000руб.**

**2.2.Заместители директоров по учебно-воспитательной работе, воспитательной работе и ответственной за методическую работу:**

· качественная организация предпрофильного и профильного обучения ***до 2000 рублей;***

· качественное выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы ***до 2000 рублей;***

· высокий уровень организации и проведения итоговый и промежуточной аттестации учащихся до ***3000 рублей;***

· высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса ***до 3000 рублей;***

· качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.) ***до 4000 рублей;***

· высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы ***до 3000 рублей;***

· высокий уровень организации и проведения школьных, районных, краевых мероприятий для учащихся и учителей ***до 2000 рублей;***

· обеспечение участия обучающихся в мероприятиях школьного, районного, краевого и федерального уровней ***до 2000 рублей;***

· обеспечение участия педагогов в мероприятиях школьного, районного, краевого и федерального уровней ***до 4000 рублей;***

· за выполнение особо важных срочных работ **до** ***15000 рубле).***

· высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная сдача отчётов, оформление документации и т.д.) ***до 10000 рублей;***

· проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу ***до 5000 рублей***

**2.3.Заведующей хозяйством.**

· за выполнение особо важных срочных работ ***до 2000 рублей.***

· за обеспечение контроля санитарно-гигиенических условий в помещениях школы ***до 2000 рублей;***

· за обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда ***до 3000 рублей;***

· за высокое качество подготовки и организации ремонтных работ ***до 3000 рублей.***

· за высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная сдача отчётов, оформление документации и т.д.) ***до 3000 рублей.***

**-** за выполнение обязанностей связанных с деятельность в сфере электронных закупок **-** ***до 3000 руб.***

**2.4.Кладовщик.**

· высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная сдача отчётов, оформление документации и т.д.) ***до 3000 рублей,***

за образцовое содержание рабочего места ***до 2500 рублей.***

· за образцовое соблюдение санитарно-гигиенических условий в помещениях пищеблока и обеденного зала ***до 3000 рублей.***

**2.5.Педагог- психолог, социальный педагог, старшая вожатая**

· результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися ***до 2000 рублей;***

· своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля ***до 2000 рублей;***

· привлечение школьников, состоящих на разных видах учёта, к участию в общешкольных и районных мероприятиях до ***2000 рублей;***

· активное содействие классным руководителям в получении учащимися, состоящими на разных видах учёта и находящихся в «группе риска», содействие в получении дополнительного образования учащимся через систему кружков, клубов, секций, объединений, организуемых в школе, по месту жительства ***до 1500 рублей.***

**2.6.Делопроизводитель.**

· за своевременную работу с сопредельными ведомствами (военкомат, пенсионный фонд, фонды социального и медицинского страхования, Центр занятости и др.) **до** ***3000 рублей;***

· за напряженный труд по подготовке больших объемов документации ***до 3000 рублей;***

· за образцовое ведение документации по делопроизводству ***до 3000 рублей;***

· за оперативность в работе и высокое качество её выполнения ***до 3000 рублей.***

**2.7.Заведующая библиотекой, библиотекарь.**

· оформление тематических выставок ***до 2000 руб.;***

· высокая читательская активность обучающихся ***до 1000 рублей;***

· пропаганда чтения как формы культурного досуга ***до 2000 рублей;***

· участие в общешкольных и районных мероприятиях ***до 1000 рублей***;

· за участие в профессиональных конкурсах разного уровня ***до 1000 рублей;***

**2.8.Обслуживающий персонал (УСП, дворник, и т.д.)**

· содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений ***до 1000 рублей;***

· систематическая работа по сохранности материальных ценностей ***до 1000 рублей.***

· оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок ***до2000 рублей.***

**2.9.Сторож**

· обеспечение пожарной безопасности в ночное время ***до 1000 рублей;***

· отсутствие происшествий и нарушений во время дежурства ***до 1000 рублей;***

· качественная охрана территории школы и школьного двора ***до 1000 руб.;***

**2.10.Водитель**

· за безаварийная работа ***до 3000 рублей;***

- за отсутствие замечаний ГИБДД – **до 3000 рублей;**

· образцовое содержание автотранспортного средства ***до 3000 руб.***

**2.11.Повар, кухонные рабочие**

· за образцовое содержание рабочего места ***до 2500 рублей.***

· за образцовое соблюдение санитарно-гигиенических условий в помещениях пищеблока и обеденного зала ***до 3000 рублей.***

## 3. Порядок распределения выплат.

1. Основанием для выплат работникам является приказ директора образовательного учреждения с указанием конкретной суммы. Размер выплат не ограничивается и устанавливается директором образовательного учреждения в пределах имеющихся средств.
2. Выплаты, предусмотренные настоящим разделом, являются единовременными поощрительными выплатами, не носящими системный характер.

## 4. Раскрытие информации о выплатах.

Информация о распределении экономии фонда оплаты труда работников образовательного учреждения за виды работ является открытой, объявляется на собраниях трудового коллектива.

Директор МБОУ « СОШ №12» Л.В.Белова

ПРИЛОЖЕНИЕ №2
к положению об оплате труда
работников МБОУ «СОШ №12»

# П О Л О Ж Е Н И Е
# о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс МБОУ "СОШ № 12"

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке и условиях применения стимулирующих и компенсационных выплат в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 12», (далее - Положение) разработано в целях совершенствования оплаты труда работников, усиления их материальной заинтересованности в повышении эффективности труда, повышения эффективности и качества оказания образовательных услуг.

1.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда (далее – вознаграждение) предназначается для мотивации педагогического персонала МБОУ «СОШ № 12» на достижение высоких результатов труда в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий, индивидуальных достижений обучающихся на основании положения по оплате труда работников МБОУ «СОШ № 12».

1.3. В процедуре установления стимулирующих выплат участвует комиссия Управляющего совета МБОУ «СОШ № 12».

1.4. Размеры стимулирующих выплат, установленных работнику, могут быть изменены как в сторону увеличения или уменьшения, так и отменены в случае изменения оснований для их установления или ухудшения качества исполняемой работы.

1.5. Отмена или уменьшение стимулирующих выплат производятся мотивированным приказом руководителя учреждения.

Вознаграждение педагогическому персоналу присуждается в соответствии с настоящим Положением.

## 1. Цели предоставления финансовой поддержки

Основная цель предоставления вознаграждений – повысить качество образования и мотивации учителей МБОУ «СОШ № 12» по следующим направлениям:

2.1. Доплата за работу с документами по организации школьного питания - до ***1500 руб.***

2.2. Доплата за организацию, руководство и проведение подворовых обходов в закрепленном микрорайоне - до ***2000 руб.***

2.3. Доплата за осуществление контроля над соблюдением законодательства о труде, условий коллективного договора, за работу по защите социальных гарантий трудящихся - до ***3000 руб.***

2.4. Доплата за работу с электронной почтой ***- до 2000 руб.***

2.5. Доплата за выполнение обязанностей специалиста ГО и ЧС- до ***1000 руб.***

2.6. Доплата за наставничество - до ***1000 руб.***

*2.7.* Доплата за работу с сайтом школы ***- до 20000 руб.***

2.8. Доплата за разработку и внедрение компьютерных технологий в образовательном процессе - **до 3000 руб.**

2.9. Доплата за организацию патриотического и нравственного воспитания учащихся (тимуровская, поисковая работа, проведение месячника оборонно-массовой и военно-патриотической работы) – **до 5000 руб.**

2.10. Доплата за высокие спортивные достижения различных уровней – **до 1000 руб.**

2.11. Доплата за организацию интересного, познавательного досуга обучающихся во внеурочное и каникулярное время – **до 3000 руб.**

2.12. Доплата за углубленное и расширенное изучение предметов – **до 3000 руб.**

2.13. Доплата за подготовку и проведение внеклассных мероприятий на высоком уровне – **до 2000 руб.**

2.14. Доплата за экскурсионную работу в целях повышения познавательного интереса и развития эстетического вкуса обучающихся – **до 2000 руб.**

2.15. Доплата за высокие результаты образовательной деятельности и качественную подготовку к итоговой аттестации в форме и по материалам ЕГЭ – **до 3000 руб.**

2.16. Доплата за работу с учащимися, испытывающими затруднения при подготовке к ЕГЭ и ГИА – **до 2000 руб.**

2.17. Доплата за организацию ПМПК – до ***2000 руб.***

2.18. Доплата за организацию по аттестации педагогов, - до ***5 000 руб.***

2.19. Доплата за работу в рамках ФГОС – **до 1000 руб.**

2.20. Доплата за здоровьесберегающее сопровождения учебно – воспитательного процесса – **до 3000 руб.**

2.21. Доплата за подготовку обучающихся к учебно – полевым сборам – **до 1000 руб.**

2.22. Доплата за руководство экспериментом по предпрофильной подготовке, профильному образованию - до ***1000 руб.***

2.23.Доплата за работу с учащимися-экстернами – до **3000 руб**.:
- оформление документации;
- составление индивидуальных графиков обучения.

2.24. Доплата за организацию, руководство и проведение итоговой аттестации в форме и по материалам ЕГЭ ***- до 3000 руб***.

2.25. Доплата за качественное преподавание основ православной культуры ***- до 1000руб.***

2.26. Доплата за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности: родительские конференции, открытые классные часы с родителями, организация работы с родительским комитетом, праздники и др ***– до 5 000 руб.***

2.27. Доплата за участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях районного и муниципального уровней). ***до 2000 руб.***

2.28. Доплата за предшкольную подготовку в целях всестороннего развития дошкольников и повышения качества образования Организация качественной работы «Малышкиной школы» (**от 500 рублей до 3000 рублей**).

2.29. Доплата за высокие индивидуальные достижения обучающихся в соответствии показателями, разработанными в рамках региональной системы оценки качества образования – **до 2000 руб.;**

2.30. Доплата за стабильность и рост качества знаний обучающихся – **до 3000 руб.**

2.31. Доплата за подготовку призёров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня – **до 3000 руб.**

2.32. Доплата за результативность организации работы воспитательной системы школы – **до 1500 руб.**

2.33. Доплата за разработку и реализацию целевых программ в рамках воспитательной системы школы – **3000 руб**.;

2.34. Доплата за результативность в инновационной деятельности – **до 5000 руб.**

2.35. Доплата за развитие научно – познавательной деятельности обучающихся (качественная подготовка к олимпиадам, конкурсам, выставкам общешкольным праздникам, предметным неделям и т.д.) т.д – **до 5 000 руб.** Наличие призеров муниципального этапа предметных олимпиад школьников (1 место – 2000 руб., 2 место – 1500 руб., 3 место – 1000 руб.), за подготовку победителей и призеров зонального этапа применяется повышающий коэффициент 1,5, за краевой – 2,0, за федеральный 3,0. Наличие призеров муниципального этапа конкурсов, выставок и др. (1 место – 500 руб., 2 место – 400 руб., 3 место – 300 руб.), за подготовку победителей и призеров зонального этапа применяется повышающий коэффициент – 1,5, за краевой – 2,0, за федеральный – 3,0.

2.36. Доплата за подготовку учащихся к научно- практической конференции и краеведческим чтениям учащихся – **до 5000 руб.** Наличие призеров муниципального этапа научно-практической конференции школьников (1 место – 1500 руб., 2 место – 1000 руб., 3 место –500 руб.), за подготовку победителей и призеров зонального этапа применяется повышающий коэффициент – 1,5, за краевой – 2,0, за федеральный – 3,0.

2.37. Доплата за осуществление научно – методического или практического проекта – **до 3000 руб.**

2.38. Доплата за проведение уроков высокого качества – **до 2500 руб**.

2.39. Доплата за высокие академические и творческие достижения – **до 1500 руб.**

2.40. Доплата за работу с родителями (отсутствие жалоб), организация досуговой деятельности учащихся (туристическая, экскурсионная, праздники, собрания и т.д.) (от 500 рублей до 4000 рублей).– **до 2000 руб.**

2.41. Доплата за индивидуальный подход к ученику – **до 1500 руб.**

2.42. Доплата за высокие результаты в подготовке к итоговой аттестации выпускников 9-х классов – **до 3000 руб.**

2.43. Доплата за 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 (рекомендуемые размеры повышающего коэффициента):

0,15 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 – при наличии первой квалификационной категории;

2.44. Доплата за наличие ученой степени, почетных званий – **до 500 руб.**

2.45. Доплата за мероприятия, имеющие учебную или воспитательную ценность – **до 1500 руб.**

2.46. Доплата за организация и положительные результаты работы детского самоуправления, профильных отрядов – **до 3000 руб.**

2.47. Доплата за подготовку учащихся к сдаче государственной итоговой аттестации в форме и по материалам ЕГЭ и ОГЭ – **5 000 руб.**

2.48. Доплата за организацию работы ЮИД – **до 2 000 руб.**

2.49. Доплата за организацию работы ДЮП – **до 2 000 руб.**

2.50. Качественная организация работы по ведению электронного журнала и электронного дневника школьника в сети Интернет (от 100 рублей **до 3000 руб.** в зависимости от количества обучающихся и интенсивности предмета).

2.51. Доплата за методическое сопровождение ФГОС – **до 4000 руб.**

2.52**.** Доплата за организацию трудоустройства несовершеннолетних в учебное и каникулярное время – **до 5 000 руб.**

2.53. Победа или успешное участие в профессиональных конкурсах (Учитель года, Лучший классный руководитель и т.д.), способствующих повышению уровня преподавания предметов. (Свидетельство участника, участие в очном туре, грамота муниципального уровня, грамота краевого уровня, грамота Российского уровня **от 1000 рублей до 5000 рублей).**

2.54**.** Наличие почетного звания за педагогическую деятельность, имеющего слова «Народный», «Заслуженный», «Почетный работник общего образования» и почетные звания **(от 300 рублей до 1500 рублей).**

2.55. За результативность профилактической работы с несовершеннолетними, находящимися в трудной жизненной ситуации, социально опасном положении и их семьями; с несовершеннолетними, состоящими на учете в ОПДН, ОУ (критерии: снятие с учета несовершеннолетнего и (или) семьи, отсутствуют задержания по Закону № 1539, пропуски уроков без уважительной причины, правонарушения, успешность в учебе, занятость во внеурочное и каникулярное время, активное участие в общественной жизни, а также правильное и своевременное ведение необходимой документации) **(от 500 рублей до 3000 рублей).**

2.56. Активное участие обучающихся в акциях, спортивных соревнованиях, Всекубанской спартакиаде школьников направленных на укрепление здорового образа жизни **(до 2000 рублей ).**

2.57. Доплата за высокий уровень в инклюзивном образовании детей – инвалидов – **до 1000 руб.**

2.58**.** Разработка внедрение и реалезацию новых эффективных образовательных программ, методик, форм обучения **(от 500 рублей до 5000 рублей).**

2.59. Повышение уровня квалификации преподавателя через открытые уроки и внеклассные мероприятия **(от 500 рублей до 5000 рублей).**

2.60. Подготовка и проведение методических конференций, семинаров, педсоветов направленных на повышение уровня учебно-воспитательного процесса **(от 300 рублей до 3000 рублей).**

2.61. Организацию дополнительных занятий с обучающимися, способствующих повышению качества знаний и успеваемости обучающихся **(от 500 рублей до 5000 рублей).**

2.62. Высокий результат выполнения классом диагностических работ по предмету, проведенных на муниципальном или краевом уровне (выше среднерайонных, среднекраевых) **(от 300 рублей до 2000 рублей).**

2.63. Высокий результат выполнения классом контрольных работ по предмету, проведенных в период оценки качества образовательной деятельности в учреждении **(от 300 рублей до 3000 рублей).**

2.64. За выслугу лет:
от 1 до 5 лет – 5%,
от 5 до 10 лет – 10%,
свыше 10 лет – 15%.

2.65. Художественное и эстетическое оформление школы, праздников, внеклассных мероприятий в учебно-воспитательном процессе **(до 1000 руб.).**

2.66. За работу с учащимися с ОВЗ, имеющими рекомендации ПМПК к обучению по адаптированной программе, но обучающихся в общеобразовательном учреждении **(до 2000 рублей)**

2.67. Качественное выполнение Закона РФ «Об образовании» **(до 2500 рублей)**

2.68. Реализацию программы «Здоровье» в соответствии с Программой развития школы **(до 2000 рублей)**

2.69. За выполнения функции инструктора по туризму **5000 руб.**

2.70. За работу по обслуживанию компьютеров - **до 3 000 руб.**

2.71. За реализацию школьных целевых программ «Одаренные дети», «Образование и здоровье» **- до 2000 руб**.

2.72. За методическое сопровождение курсов «Кубановедение», «Основы православной культуры» **- до 2000 руб.**

2.73. За организацию работы по аттестации педработников **- до 2000 руб**.

2.74. Выплаты молодым специалистам в течение 3-х лет после окончания учреждения высшего профессионального образования (обучающимся очно по индивидуальным учебным планам в учреждениях высшего профессионального образования) вне зависимости от педагогической нагрузки -3000,0 рублей

## 3.Размер и виды вознаграждения

3.1 Выплата вознаграждения производится за счет и в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда МБОУ «СОШ № 12», приходящейся на оплату труда учителей.

3.2 В МБОУ «СОШ № 12» могут выплачиваться следующие виды вознаграждений :

3.2.1 Надбавка к заработной плате - персональная надбавка к заработной плате учителей, работающих по эффективным авторским программам, имеющим стабильно высокие показатели результативности труда.

3.2.2 Премия – единовременное денежное вознаграждение, которое выдаётся учителю за конкретные достижения, а также к юбилейным и праздничным датам.

3.2.3 Грант – денежное вознаграждение, которое может выдаваться на поддержку интересных, углубленных и новых программ, методик и форм обучения, а также на исследования в области образования и повышение квалификации . Данный вид вознаграждения предоставляется как отдельным новаторам, так и творческим исследовательским коллективам

3.2.4 Материальная помощь - вид финансовой поддержки, предоставляемой работнику по его заявлению в экстренных случаях в связи с мотивированными материальными затруднениями (при наличии экономии стимулирующей части фонда оплаты труда или фонда оплаты труда в целом).

3.3.Размер вознаграждения устанавливается в денежном эквиваленте.

**4. Порядок распределения вознаграждения :**

4.1. Для предоставления всех видов вознаграждения создается расширенная комиссия, состоящая из администрации и управляющего совета школы, включающего членов выборного органа первичной профсоюзной организации, представителей родительского комитета, учащихся.

4.2 Администрация МБОУ «СОШ №12» направляет на рассмотрение и утверждение комиссией списки учителей- претендентов на вознаграждение.

4.3 При выплате вознаграждения по пунктам 3.2.1 , 3.2.3, а также премий к юбилейным и праздничным датам и материальной помощи на каждую кандидатуру даётся краткая характеристика-представление с указанием мотивов поощрения.

4.4 Выплата премий за конкретные достижения ( пункт 3.2.2 ) производится на основании рейтинга учителей с учётом показателей результативности труда учителей и критериев оценки, разработанных в рамках региональной системы оценки качества образования. Премия учителю выплачивается в соответствии с достигнутым рейтингом в пределах средств, выделенных на данный вид вознаграждения.

4.5 Заседания комиссии проводятся один раз в календарный месяц. В случае необходимости допустимо более частое проведение заседаний.

4.6 Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого издаётся приказ по общеобразовательному учреждению.

**5. Предоставление информации о вознаграждении**

5.1 Информация о полученных вознаграждениях является открытой, объявляется на собраниях, педсоветах, размещается на доске объявлений, на школьном сайте

Директор МБОУ « СОШ №12» Л.В.Белова

ПРИЛОЖЕНИЕ №3
к положению об оплате труда
работников МБОУ «СОШ №12»

# П О Л О Ж Е Н И Е

о доплатах административно-управленческому, учебно-вспомогательному, младшему обслуживающему персоналу, педагогическому персоналу МБОУ "СОШ № 12", не связанному с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки)

## 2. Цели и задачи.

1. Данное Положение определяет порядок и условие материального стимулирования сотрудников управленческого аппарата школы, педагогических работников, технических работников с целью развития у них творческой инициативы, повышения качества их работы, совершенствования образовательной деятельности, укрепления материально-технической базы школы, обеспечения ее сохранности, использования ее в образовательной деятельности, развития инновационных процессов.
2. Доплата является постоянной дополнительной денежной выплатой к должностному окладу. Доплата может устанавливаться в определенном процентном отношении к ставке или в четко установленной сумме за месяц.
3. Выполнение работником дополнительных видов работ, не входящих в круг прямых обязанностей, осуществляется за дополнительную плату, эти надбавки устанавливаются в определенной сумме.
4. Стимулирующие доплаты работникам школы устанавливаются индивидуально в начале учебного года (01.09) и на начало календарного года (01.01). Также могут устанавливаться стимулирующие доплаты в течение учебного года. Конкретный размер доплат работнику определяется директором и фиксируется в приказе с указанием срока установления надбавок, согласовывается с выборным профсоюзным органом.
5. Доплаты к ставкам и окладам могут устанавливаться на неопределенное время (до отмены) приказом директора школы.
6. Одновременно могут устанавливаться несколько видов доплат.
7. Размеры стимулирующих доплат, установленных работнику, могут быть изменены как в сторону увеличения или уменьшения, так и отменены в случае изменения оснований для их установления или ухудшения качества исполняемой работы.
8. Отмена или уменьшение стимулирующих доплат производятся мотивированным приказом руководителя учреждения.
9. Материальное стимулирование работников должно способствовать повышению ответственности за свои действия, широкому привлечению в эту деятельность учителей, родителей, развитию

самоуправления обучающихся.

**2. Установление надбавок заместителям директора по учебно – воспитательной работе, заместителю директора по воспитательной работе, заместителю директора по учебно – методической работе, заместителю директора по административно – хозяйственной работе.**

2.1. Доплаты и надбавки вышеуказанным категориям группы управления школы устанавливаются в пределах фонда оплаты труда за особые условия, связанные со специальным режимом работы, не входящим во внутренний распорядок школы, за напряженность, сверхурочный характер работы.

Не реже одного раза в четверть или полугодие вышеуказанные работники предоставляют директору школы аналитическую справку по результатам своей деятельности.

Директор школы оставляет за собой право корректировать доплаты в соответствии с эффективностью труда не реже одного раза в полугодие.

**2.2. Для заместителя директора по учебно – воспитательной работе за:**

- высокий уровень контроля учебно-воспитательного процесса (до 2000 руб)
- за интенсивность труда по обеспечение качественной подготовки документации обучающихся к итоговой аттестации и сдаче ЕГЭ (до 2000 руб);
- за ведение документации по подворовому обходу, в микрорайоне школы (до 2000 руб);
- за организацию работы школьной психолого-медико-педагогической Комиссии (до 2000 руб);
- за контроль выполнения ст. 19 Закона «Об образовании» (до 2000 руб)
- за высокий уровень контроля учебно-воспитательного процесса (до 2000 руб)
- реализацию программы «Здоровье» в соответствии с Программой развития школы (до 1000 руб.)
- контроль выполнения Закона РФ «Об образовании» (до 2000 руб.)
- осуществление контроля за реализацией комплексного плана по повышению качества знаний обучающихся (до 1000 руб.)
- за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы (до 2000 руб)
- за разработку внедрение в учебный процесс новых современных методик (до 2000 руб.)
- за высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся (до 5000 руб.)

**2.3. Для заместителя по воспитательной работе и старшему вожатому за:**

- за реализацию воспитательной системы школы (до 2000 руб);

- за развитие творческой активности обучающихся (до 2000 руб) ;

- за работу по социальной защите учащихся и профилактике Правонарушений (до 2000 руб)

- качественную организацию работы органов ученического самоуправления (до 2000 руб.)

- организацию в проведении школьных мероприятий, направленных на формирование здорового образа жизни в рамках ежегодной краевой акции «Молодежь Кубани против наркотиков» (до 2000 руб.)

- результативность профилактической работы с несовершеннолетними, находящимися в трудной жизненной ситуации, социально опасном положении и их семьями; с несовершеннолетними, состоящими на учете в ОПДН, ОУ (критерии: снятие с учета несовершеннолетнего и (или) семьи, отсутствуют задержания по Закону № 1539, пропуски уроков без уважительной причины, правонарушения, успешность в учебе, занятость во внеурочное и каникулярное время, активное участие в общественной жизни, а также правильное и своевременное ведение необходимой документации). ( до 2000 руб.)

- за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы (до 2000 руб)

- за разработку внедрение в учебный процесс новых современных методик, участие в инновационных проектах (до 2000 руб.)

- за внедрение в учебно-воспитательный процесс школы здорового безопасного образа жизни, антинаркотического просвещения (до 2000 руб.).

**2.4. Ответственной за учебно – методическую работу за:**

- за организацию методического сопровождения учебно-воспитательного процесса (до 2000 руб);

- за реализацию школьных целевых программ «Одаренные дети», «Образование и здоровье» (до 2000 руб) ;

- за методическое сопровождение курсов «Кубановедение», «Основы православной культуры» (до 2000 руб) ;

- за организацию работы по аттестации педработников (до 2000 руб);

- за инновационную работу в школе (до 2000 руб);

- за оформление портфолио педагогических работников (до 2000 руб)

**3. Установление надбавок педагогическому персоналу МБОУ "СОШ № 12" за работу, не связанную с учебным процессом:**

**<u>3.1. Выплаты заведующему библиотекой, библиотекарю</u>**

3.1.1. За оформление тематических выставок - ***до 1000 руб.***

3.1.2. За участие в инновационной деятельности школы ***- до 3000 руб.***

3.1.3 За реализацию воспитательной системы школы – ***до 2000руб***

3.1.4. За развитие творческой активности обучающихся – ***до 2000 руб***

3.1.5. За работу по социальной защите учащихся и профилактике правонарушений ***- до 2000 руб***.

3.1.6. Качественное состояние библиотечных помещений для хранения книжного фонда (до 2000 руб.).
3.1.7. За высокий эстетический и содержательный уровень оформительских работ (до 2000 руб.)
3.1.8. Правильная организация книжного фонда учебников, художественной и методической литературы, эстетичность оформления библиотеки, регулярное обеспыливание фонда (до 1000 руб.)
3.1.9. Руководство районным методическим объединением (500 руб.)
3.1.10. За участие в общешкольных и районных мероприятиях. Повышающих имидж школы (до 3000 руб.)
3.1.11. За высокую читательскую активность обучающихся, сохранение контингента читающих (до 500 рублей)

**3.2. Выплаты педагогу - организатору**
3.2.1. За интенсивность, качество и высокие результаты работы ***до 5 000 руб.***

**3.3. Педагог- психолог и социальному педагогу**
3.3.1. за результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися ***до 2000 рублей;***
***3.3.2.*** За разработку и реализацию адаптированных программ образовательного учреждения, для работы с обучающимися с ОВЗ (до 4000 руб.)
***3.3.3.*** За результативность коррекционно – развивающей работы среди учащихся (до 3000 руб.)
***3.3.4.*** За своевременное и качественное ведение отчётности, организацию отчётности по льготному питанию, банка данных детей, охваченных различными видами контроля, за ведение электронной документации, за организацию межведомственного взаимодействия в профилактической работе с несовершеннолетними (до 3000 руб.)
***3.3.5.*** Участие в реализации Программы развития образовательного учреждения, в инновационной и экспериментальной работе в образовательном учреждении(до 5000 руб.)
3.3.6. за работу по организации кабинета медиации (до 3 000 руб)

**3.4. Выплаты социальному педагогу**
3.4.1. За осуществление контроля над посещаемостью учащихся – ***до 3000руб.***
**3.5. Выплаты старшей вожатой**
**3.5.1.** за проведение антинаркотической пропаганды, мероприятий по выполнению требований Закона 1539 ***до 3 000р***
**3.6.Выплаты педагогу дополнительного образования**
3.6.1.Доплата за организацию патриотического и нравственного воспитания учащихся – **до 5000 руб.**
3.6.2.Доплата за высокие спортивные достижения различных уровней – до **3000 руб.**

3.6.3.Доплата за организацию интересного, познавательного досуга обучающихся – **до 3000 руб.**

**4. Установление надбавок учебно – вспомогательному младшему обслуживающему персоналу**

**4.1. Выплаты уборщику служебных помещений, рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту заданий и сооружений (дворнику)**

4.1.1. за проведения работ по обеспечению жизнедеятельности здания школы в ходе осуществления образовательного процесса, за проведение генеральных уборок, за содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественную уборку помещений - **до 3 500 руб.**

4.1.2 За качественное содержание участка убираемой территории, в соответствии с требованиями СанПиН, проведение генеральных уборок (до 4000 руб.).

4.1.3. За уборку туалетов (до 2000 руб.).

4.1.4. За сложность и напряженность выполняемой работы (до 2000 рублей).

4.1.5. За проведение текущего ремонта (до 4000 руб.).

4.1.6. За выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей (до 1000 рублей).

**4.2. Выплаты рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту заданий и сооружений (рабочий)**

4.2.1. за интенсивность и высокую напряженность труда в общеобразовательном учреждении по обеспечению сохранности здания и школьного имущества - до **3000 руб.**

**4.3. Выплаты делопроизводителю за:**

4.3.1. - за ведение архива, организацию и подготовку запросов, архивных справок – ***до 3000 руб***.

4.3.2. за интенсивность труда по компьютерной обработке учебно-методических материалов, научно-исследовательских работ обучающихся в ходе осуществления образовательного процесса - до ***3000 руб.***

4.3.3. за постоянную работу с сопредельными ведомствами: военкоматом, пенсионным фондом, фондом социального и медицинского страхования, Центром занятости ***- до 3000 руб.***

4.3.4.за работу с электронной почтой – **до 2000 руб.**

4.3.5. за выполнение работ по организации и ведению отчетности при организации горячего питания - ***до 3000 руб.***

4.3.6. за интенсивность труда при компьютерной обработке информации, необходимой для осуществления учебно-воспитательного процесса (до 5000 руб.).

4.3.7. за воинский учет и бронирование (до 2000 руб.).

4.3.8. за исполнение курьерских обязанностей и работу с архивом (до 5000 рублей).

4.3.9. качественное оформление и своевременное предоставление документации при взаимодействии с организациями (до 2000 руб.)
4.3.10. за интенсивность и высокие результаты труда. Образцовое ведение номенклатуры дел, систематизация дел в архиве, ведение электронного делопроизводства (до 7000 руб.).

**4.4. Выплаты водителю автобуса**

4.4.1. За соблюдение санитарного режима транспортного средства: мытьё автобуса снаружи и изнутри - **до 2000 руб**.
4.4.2. За текущий ремонт автобуса ***- до 3000 руб.***
4.4.3.за отсутствие ДТП, замечаний, разъездной характер работы, за обеспечение бесперебойной доставки учащихся на занятия - **до 6000 руб.**
4.4.4. За качественное выполнение техники безопасности и отсутствие мотивированных жалоб при подвозе (до 3000 руб.).
4.4.5. За безаварийную транспортировку обучающихся (до 4000 руб.).
4.4.6. За выполнение особо важных или срочных работ (до 3000 руб.).
4.4.7. За сложность и напряженность выполняемых работ (до 3000 руб.)
4.4.8. за опеспечение исправного состояния автобуса, проведение самостоятельного текущего техухода за автобусом (до 5000 руб.)

**4.5. Выплаты заведующему хозяйством**

4.5.1. За ведение документации и своевременную сдачу в бухгалтерию ***- до 4000 руб.***
4.5.2. За обеспечение безаварийной эксплуатации электрохозяйства школы в целях безопасного проведения образовательного процесса, установить доплату в размере до ***2 500 руб.***
4.5.3. За обеспечение безаварийной эксплуатации газового хозяйства школы в целях безопасного проведения образовательного процесса, установить доплату в размере до **2500 руб.**
4.5.4. За пожарную безопасность учащихся в ходе образовательного процесса, установить доплату в размере до **1500 руб.**
4.5.5. За организацию ремонта и проведение работ по устранению аварий во время образовательного процесса, за пополнение и сохранность материальных средств школы доплату, в размере до **5000 руб.**
4.5.6. За оформление документации по БДД до **1000 руб.**
4.5.7. За выполнение обязанностей, связанных с деятельность в сфере электронных закупок до ***5 000 руб.***
4.5.8. За оформление больничных листов – **до** ***200 руб.***
4.5.9. Работу по созданию внебюджетного фонда (до 3000 руб.)
4.5.10. Целевое расходование бюджета и внебюджетных фондов (до 2000 руб.)
4.5.11. Пополнение и сохранность материальных средств школы, целевое использование вверенного оборудования (до 4000 руб.)
4.5.12. Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда (до 3000 руб.)
4.5.13. Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ

подготовка школы к новому учебному году (до 5000 руб.)

4.5.14. Работу по социальной защите технических работников школы и МОП (до 4000 руб.)

4.5.15. За сложность, напряженность и специфику выполняемой работы (до 3500 руб.)

4.5.16. Качественное и своевременное ведение документации (до 5000 руб.)

**4.6. Работникам столовой (кладовщику, повару, кухонному работнику):**

4.6.1. за привлечение к работам, не связанным с организаций питания учащихся – до 5 000 руб.

4.6.2. За общую организацию горячего питания учащихся и учителей в ходе учебно-воспитательного процесса, ведение документации по горячему питанию (до 4000 руб.).

4.6.3. За интенсивность и высокую результативность труда в школе по обеспечению социальной защиты обучающихся (до 3500 рублей)

4.6.4. За своевременный заказ продуктов питания, соблюдение санитарных норм и правил хранения продуктов на складе, качественное ведение отчётной документации (до 4000 руб.)

4.6.5. За содержание участка в соответствии с нормами СанПин, интенсивность труда (до 4000 руб.)

4.6.6. За проведение текущего ремонта (до 4000 руб.)

4.6.7. За сложность, напряжённость и специфику4 выполняемой работы (до 4000 руб.)

4.6.8. За работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (до 2000 руб.)

**4.7. Дворнику:**

4.7.1 За оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок в здании образовательного учреждения с целью успешного осуществления учебно-воспитательного процесса (до 4000 руб.).

4.7.2. За высокое качество выполняемых работ, связанных с созданием условий для успешного осуществления учебно-воспитательного процесса (до 2000 рублей)

4.7.3. За качественное содержание здания школы, участка убираемой территории, в соответствии с требованиями СанПиН, проведение генеральных уборок (до 3500 руб.).

4.7.4. За бесперебойную работу всех систем функционирования школы, текущий и косметический ремонт школы, кошение сорной растительности на территории школьного двора, бесперебойную работу системы внутреннего теплоснабжения в зимний период (до 3000 руб.)

4.7.5. За уборку туалетов (до 3000 руб,)

4.7.6. За проведение текущего ремонта (до 4000 руб.)

***4.8. Выплаты сторожам (вахтерам)***

4.8.1. за сложность и напряженность выполняемой работы до ***1000 руб.***

4.8.2. за проведение работ, связанных с созданием условий для успешного осуществления учебно-воспитательного процесса (до 2000 руб.)
4.8.3. за бесперебойную работу всех систем функционирования школы, текущий и косметический ремонт школы, кошение сорной растительности на территории школьного двора, бесперебойную работу системы внутреннего теплоснабжения в зимний период (до 3000 руб.)

**5. Предоставлении информации о вознаграждении**

Информация о доплатах административно – управленческому аппарату, учебно – вспомогательному, младшему обслуживающему персоналу, педагогическому персоналу за работу, не связанную с учебным процессом в МБОУ «СОШ № 12» является открытой, объявляется на собраниях, педсоветах, размещается на доске объявлений, на сайте школы.

Директор МБОУ « СОШ №12» Л.В.Белова

ПРИЛОЖЕНИЕ 4
к положению об оплате труда
работников МБОУ «СОШ №12»

# П О Л О Ж Е Н И Е

о доплатах, включаемых в базовую часть фонда оплаты труда педагогического персонала МБОУ "СОШ № 12" за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя

## 1. Цели и задачи

Базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя, предназначается для мотивации педагогических работников МБОУ «СОШ № 12" в соответствии с реализацией регионального комплексного проекта модернизации образования в Краснодарском крае.

Материальное стимулирование работников должно способствовать повышению ответственности за свою деятельность широкому привлечению в эту деятельность учителей, родителей и развитию самоуправления обучающихся.

## 2. Виды работ, включенных в базовую часть фонда оплаты труда педагогического персонала, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности.

Включение перечня видов работ, относящихся к внеурочной деятельности учителей, в базовую часть фонда оплаты труда производятся в соответствии с методикой планирования расходов на оплату труда при формировании сметы доходов и расходов общеобразовательных учреждений Тбилисского района.

Размеры выплат определяются в зависимости от дополнительного объема выполненной работы и ее сложности.

В базовую часть фонда оплаты труда педагогических работников включаются следующие виды работ:

- Стимулирующие выплаты за выполнение функции классного руководителя, установленного за счет средств краевого бюджета в размере **4000 рублей**

- Размер ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам за счет средств, поступающих из федерального бюджета определяется Порядком выплаты ежемесячного вознаграждения

за классное руководство педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций Тбилисского района, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы (утвержден постановлением администрации муниципального образования Тбилисский район от 20.08.2020г) составляет **5000 рублей**

Вознаграждение педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство в двух и более классах, выплачивается за выполнение функции классного руководителя в каждом классе, но не более 2 вознаграждений 1 педагогическому работнику.

Вознаграждение выплачивается педагогическому работнику в классе (классах), а также в классе – комплекте, который принимается за один класс ( далее класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

Выплаты вознаграждения за счет средств, поступающих из федерального бюджета в размере 5 000 рублей 00 копеек осуществляется дополнительно к стимулирующей выплате за выполнение функции классного руководителя, установленного за счет средств краевого бюджета по состоянию на 31.08.2020г.

Выплаты являются составной частью заработной платы педагогического работника.

Выплаты вознаграждения педагогическим работникам проводится ежемесячно в сроки, установленные для выплаты заработной платы ( 9 и 24 числа каждого месяца).

- проверка тетрадей ( письменных работ учащихся)

- учителям русского языка (до 1000 руб.)
- учителям начальных классов (до 500 руб)
- учителям математики (до 1 000 руб)
- учителям химии, физики, истории, биологии, иностранного языка (до 300 руб)

- заведование учебными кабинетами до 1000 рублей

- за сохранность и целевое использование оборудования и мебели
- за соблюдение санитарно-гигиенических правил, озеленение
- за соблюдение всех правил ТБ
- за ведение паспорта кабинета

- заведование учебными мастерскими, спортзалом и лаборантскими до 1000 руб.

- организацию краеведческой работы в школе, заведование комнатой – экспозицией предметов казачьего быта до 1000 руб.

- руководство школьными МО до 400 руб.

- подготовка и выпуск ежемесячной школьной газеты «Школьные вести» до 1000 руб.

- обслуживание вычислительной техники до 5000 руб.

- организация работы по обновлению сайта школы до 3000 руб.

- интенсивная работа по углубленному изучению отдельных предметов до 3000 руб.

- интенсивность труда по ведению научно – исследовательской работы с обучающимися до 4000 руб.

- качественное преподавание основ православной культуры до 1000р

- за выполнения функции руководителя музейного уголка - до 1000 руб

- работа по организации горячего питания до 1500 руб.

- организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся до 3500 руб.

- обучение компьютерной грамотности и интернеттехнологиям до 3500 руб.

- за организацию работы по оформлению школы до 2000 руб.

- за разработку сценариев и подготовку праздников до 2000 руб.

- оформление протоколов, материалов педсоветов до 500 руб.

- внеклассная работа по физической культуре до 1500 руб.

- подготовка учащихся к сдаче государственной итоговой аттестации в форме и по материалам ЕГЭ и ОГЭ до 2000 руб.

- внедрение новых методик и форм обучения учащихся до 1000 руб.

- обслуживание компьютеров (за все работающие машины) до 3500 руб.

- за организацию, руководство и проведение итоговой аттестации в форме и по материалам ЕГЭ до 3 000руб.

- за развитие научно – познавательной деятельности обучающихся (качественная подготовка к олимпиадам, конкурсам, выставкам и т.д) до 3000 руб..

- за подготовку учащихся к научно- практической конференции и краеведческим чтениям учащихся до 3000 руб

- музыкальное оформление мероприятий до 1000 руб.

- работа дружины юных пожарных до 1000 руб.

- подготовка обучающихся к учебно – полевым сборам до 1000 руб.

- организация работы ЮИД – до 1000 руб.

- за выполнения функции инструктора по туризму до 1000 руб.

- за работу по военно – патриотического воспитанию учащихся до 5000 руб.

- за организацию работы военно – патриотического клуба до 3 000 руб

- работа в микрорайоне школы, ведение документации по всеобучу до 1000 руб.

-за организацию работа на учебно – опытном участке до 2000 руб.

- работа спецмедгруппы до 2000 руб.

- сопровождение учащихся при доставке в школу и домой школьным автобусом до 200 руб.

- за организацию работы по социальной защите учащихся и профилактике правонарушений до 2500 руб.

- за работу по аттестации педагогических работников до 2500 руб.

- за безопасность детей при осуществлении пассажирских перевозок, за технику безопасности при осуществлении программы "Подвоз детей" до 1500 рублей

- за организацию и проведение лабораторных работ до 1000 рублей

- за обслуживание и поддержание в рабочем состоянии

лабораторного оборудования до 1000 руб.

- за профориентационную работу с обучающимися до 1000 руб.

- за качественную организацию работы по ведению электронного журнала «Сетевой Город» до 3000 руб.

- за организацию трудоустройства несовершеннолетних в учебное и каникулярное время – до 1000 руб

- за организацию работы школьного самоуправления до 1000 руб.

-за организацию проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения до 2000 руб.

- за осуществление реализации программы «Одаренные дети» до 3000 руб.

- за подготовка выпускников в основной и средней школы к итоговой аттестации в форме и по материалам ЕГЭ и ОГЭ, проведение консультаций и дополнительных занятий с обучающимися, в том числе с отстающими и одаренными детьми до 2000 руб.

- за организация горячего питания учащихся в ходе учебно-воспитательного процесса до 1500 руб.

- за организация работы по безопасности дорожного движения при подвозе обучающихся до 1500 руб.

- за организация работы по социальной защите прав обучающихся до 5000 руб.

- за организация работы школьной ПМПК до 1000 руб.
- за организацию дежурства по школе до 1500 руб.
- за организацию работы аттестационной комиссии до 3000 руб.

- за организация работы методического совета, творческих групп учителей, проведение методического аудита образовательного процесса, методическое сопровождение учебного процесса до 2000 руб.

- за руководство школьными методическими объединениями до 1000 руб.

- за организация внеурочной деятельности в рамках реализации ФГОС до 5000 руб.

- за работа с молодыми специалистами (наставничество) до 500 руб.

- координирование работы и осуществление контроля за правильным и своевременным ведением электронного журнала в сети Интернет «Сетевой город» до 3000 рублей

- ведение школьной документации (протоколы педагогических педсоветов, платных образовательных услуг) до 2000 рублей

**3. Порядок распределение базовой части**

3.1. Распределение базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя осуществляется дважды в год (на 1 сентября и 1 января) и согласовывается с Управляющим советом школы, председателем профсоюзного комитета.

3.2. Оплата за указанные виды работ осуществляется за счет и в пределах соответствующей доли базовой части фонда оплаты труда учителей.

3.3. Выплаты осуществляется по фактически отработанному времени.

3.4. Одновременно могут устанавливаться несколько видов выплат.

3.5. Выплаты могут быть сняты с работника или понижены при документальном подтверждении не выполнения или некачественного выполнения работ.

Отмена или уменьшение выплат за неаудиторную (внеурочную) деятельность производятся мотивированным приказом директора МБОУ «СОШ № 12».

3.6. Перечень выплат может изменяться с изменением внешних условий и задач, стоящих перед школой, а также в соответствии с решением трудового коллектива (коллективный договор).

**4. Предоставление информации о доплатах**

Информация о распределении базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала МБОУ "СОШ №12" за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя является открытой, объявляется на собраниях, педсоветах, размещается на доске объявлений, на сайте школы.

Директор МБОУ « СОШ №12» Л.В.Белова