

Приложение № 4
к коллективному договору

Мнение профсоюзного
комитета учтено
(протокол №3
от «2» марта 2019г.)

«УТВЕРЖДЕНО»

директор бюджетного муниципального
образовательного учреждения
средняя общеобразовательная школа № 4
Н.Г.Мащенко
«26» февраля 2019года



Содержание	стр.
1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа № 4 с.Петровское.....	2-15
2. Положение о порядке, условиях и размерах осуществления компенсационных доплат, стимулирующих доплат и надбавок за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителей и других работников, стимулирующих выплат (вознаграждения) по результатам труда работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа № 4 с. Петровское.....	16-32
3. Расчёт оплаты труда за неаудиторные часы, отработанные педагогами в классах, реализующих федеральный государственный образовательный стандарт (ФГОС) общего образования.....	33

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа № 4 с.Петровское

1. Общие положения.

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа № 4 с.Петровское (далее Учреждение) разработано в целях совершенствования оплаты труда работников, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

2. Положение разработано в соответствии с:

- Конституцией Российской Федерации;
- Трудовым Кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ;
- Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», утвержденным 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ;
- приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 2075 от 24.12.2010 года «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений»;

- Положением об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Отрадненский район, утвержденного постановлением главы МО Отрадненский район № 1309 от 14 ноября 2008 года (с изменениями и дополнениями Постановление главы муниципального образования Отрадненский район от 29.03.2012 года № 475; от 13.11.2013 года № 1465; от 13.05.2014 года № 422);

- Методикой планирования расходов на оплату труда при формировании расходов общеобразовательных учреждений МО Отрадненский район, утвержденной постановлением главы администрации муниципального образования Отрадненский район от 17 марта 2010 года № 363 (с изменениями и дополнениями Постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 07.10.2013 года № 1131).

3. Настоящее Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда, соотношение базовой части за аудиторную деятельность (часы), доплат и надбавок за внеурочную (неаудиторную) деятельность, компенсирующих доплат и части ФОТ стимулирующих доплат и надбавок; порядок исчисления заработной платы работников Учреждения.

4. Оплата труда работников Учреждения производится на основании

индивидуальных трудовых договоров между руководителем Учреждения (работодателем) и работниками.

5. Оплата труда руководителя Учреждения производится на основании трудового договора с учредителем (руководителем отдела образования).

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

7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативно-правовыми актами РФ, коллективным договором или индивидуальными трудовыми договорами.

8. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

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

2. Формирование фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения.

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

$ФОТ_0 = N \times H \times Д$, где:

ФОТ₀ – фонд оплаты труда учреждения;

N – норматив подушевого финансирования на одного обучающегося (с учетом соответствующего поправочного коэффициента) для реализации основных общеобразовательных программ в общеобразовательных учреждениях Краснодарского края;

H – количество учащихся на начало нового учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января);

Д – доля фонда оплаты труда (с начислениями на оплату труда) в нормативе на реализацию основных общеобразовательных программ, определяемая Учреждением самостоятельно исходя из анализа фактически сложившихся затрат образовательного учреждения с учетом реальных потребностей и составляет 90-95%.

При определении доли фонда оплаты труда учитываются количество детей, обучающихся на дому, а также другие факторы, влияющие на увеличение фонда оплаты труда.

3. Формирование централизованного фонда стимулирования руководителя общеобразовательного учреждения.

Централизованный фонд стимулирования руководителя Учреждения формируется по формуле:

$ФОТ_{цст} = ФОТ_о \times ц$, где:

ФОТ_{цст} – отчисление в централизованный фонд стимулирования руководителей образовательных учреждений;

ФОТ_о – фонд оплаты труда Учреждения;

ц – централизуемая доля фонд оплаты труда Учреждения.

Утвержденный учредителем размер централизуемой доли ФОТ_{цст} – 1,5%.

Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности Учреждения (приказом учредителя) в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения, устанавливаемыми главными распорядителями средств местного бюджета, в ведении которого находятся Учреждение.

4. Распределение фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения.

4.1. Фонд оплаты труда Учреждения состоит из фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс и фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 2075 от 24.12.2010 года «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений»;

$ФОТ_о = ФОТ_п + ФОТ_пр$, где:

ФОТ_о – фонд оплаты труда Учреждения;

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

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

4.2. Руководитель Учреждения в соответствии со статьей 28 пункт 3 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», утвержденного 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ формирует и утверждает штатное расписание Учреждения, локальные акты, регулирующие оплату труда учреждений (положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, положение о доплатах и надбавках и другие), в пределах фонда оплаты труда Учреждения в соотношении:

доля фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, устанавливается в размере 70 – 75 % к общему фонду оплаты труда Учреждения;

доля фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, устанавливается в размере 30 – 25 % к общему фонду оплаты труда Учреждения.

4.3. Рекомендуемое в пункте 4.2 настоящего Положения соотношение может быть изменено Учреждением самостоятельно в зависимости от фактически сложившейся структуры фонда оплаты труда по категориям персонала, необходимости введения дополнительных штатных единиц или сокращения штатов и других условий.

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

$ФОТп = ФОТп(б) + ФОТп(с) + КВ$, где:

ФОТп – фонд оплаты труда педагогического персонала;

ФОТп(б) – базовая часть ФОТп;

ФОТп(с) – стимулирующая часть ФОТп.

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

4.5. В базовую часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс ФОТп(б) включаются виды аудиторной (проведение уроков) и неаудиторной (внеурочной) деятельности. Размер части доплат и надбавок за неаудиторную (внеурочную) деятельность. К неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя относятся следующие виды работ:

подготовка к урокам и другим видам учебных занятий;

проверка письменных работ;

изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий;

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

классное руководство;

организация работы с учащимися;

заведование элементами инфраструктуры (кабинетами, лабораториями, мастерскими, музеями и т.п.);

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

предпрофильная подготовка, профориентация;

руководство предметными комиссиями, методическими объединениями;

ведение клубной, конкурсной, экскурсионной работы с учащимися;

работа с молодыми специалистами (наставничество);

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

Конкретный размер доплат и надбавок за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя, определяется Учреждением самостоятельно.

4.6. Конкретный размер стимулирующей части определяется Учреждением самостоятельно исходя из финансовой возможности.

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера определяется Положением о порядке, условиях и размерах осуществления компенсационных доплат, стимулирующих доплат и надбавок за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителей и других работников, стимулирующих выплат (вознаграждения) по результатам труда работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа № 4 с.Петровское

4.7. Фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки), состоит из базовой части и выплат компенсационного характера (65 -75%) и стимулирующей части (35-25%):

$ФОТ_{пр} = ФОТ_{пр(б)} + ФОТ_{пр(с)} + КВ_{пр}$, где:

ФОТ_{пр} – фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки);

ФОТ_{пр(б)} – базовая часть ФОТ_{пр};

ФОТ_{пр(с)} – стимулирующая часть ФОТ_{пр};

КВ_{пр} – выплаты компенсационного характера, осуществляемые в соответствии с трудовым законодательством.

Базовая часть оплаты труда административно-управленческого персонала включает должностные оклады, рассчитанные в соответствии с настоящим Положением.

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

5. Определение стоимости педагогической услуги в общеобразовательном учреждении

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

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

Стоимость педагогической услуги (стоимость 1 ученико-часа – Стп) 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:

$$(ФОТп(б) - НВ) \times 245$$

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

где:

365 – количество дней в году;

245 – среднее расчетное количество дней в учебном году;

ФОТп(б) – базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

НВ – сумма доплат за виды неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя

a₁ – количество учащихся в первых классах;

a₂ – количество учащихся во вторых классах;

a₃ – количество учащихся в третьих классах;

a₁₁ – количество учащихся в одиннадцатых классах;

...

v₁ – годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

v₂ – годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

v₃ – годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

...

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

5.2. Учебный план разрабатывается самостоятельно Учреждением, по согласованию с Учредителем. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным и региональным базисными учебными планами и санитарными правилами и нормами (СанПиН).

Реализация федерального и регионального компонентов базисного учебного плана обязательна.

Годовое количество часов по учебному плану определяется с учетом всех случаев увеличения часов (факультативных занятий, деления классов на группы), предусмотренных Типовым положением об общеобразовательном учреждении, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 19 марта 2001 года № 196, обучения детей на дому согласно Порядку регламентации и оформления отношений государственной или муниципальной образовательной организации с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями) в части организации обучения по образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования на дому или в медицинских организациях, утвержденному Приказом Министерства образования и науки Краснодарского края 29 января 2014 года № 399.

5.3. В случае, если в течение года предусматривается повышение заработной платы, стоимость педагогической услуги может корректироваться в зависимости от размера и месяца, с которого производится повышение.

5.4. Определенная таким образом стоимость педагогической услуги для последующих расчетов корректируется на коэффициент, учитывающий сложность и приоритетность предмета, т.е. 2-5 % от ФОТп(б). Конкретная величина коэффициента определяется Учреждением самостоятельно (приказом руководителя) с учетом установленных коэффициентов сложности и приоритетности предмета.

Повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы определяется на основании:

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

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

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

5.5. Стоимость педагогической услуги для проведения занятий на дому увеличивается на коэффициент 1,2, учитывающий повышение заработной платы педагогических работников на 20%. Указанный коэффициент может быть определен Учреждением самостоятельно с учетом фактических условий.

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

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

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

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

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

Н – количество обучающихся по предмету в каждом классе;

Уп – количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе (для перевода недельного учебного плана в месячный рекомендуется коэффициент перевода – 4,2 (условное количество недель в месяце));

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

Г – коэффициент, учитывающий возможное деление класса на группы.

6.2. При определении оклада (должностного оклада) ставки заработной платы педагогов по предметам может учитываться деление классов на группы, предусмотренное Типовым положением об общеобразовательном учреждении или другими нормативными документами. В этом случае стоимость педагогической услуги определяется с учетом коэффициента Г, а оклад (должностной оклад) ставка заработной платы конкретного учителя рассчитывается исходя из количества учеников в каждой группе.

Коэффициент Г устанавливается в диапазоне от 1,0 до 2,0 (при делении классов на две группы в соответствии с Типовым положением об образовательном учреждении) или от 1,0 до 3,0 (при делении классов на три группы в соответствии с иными нормативными документами).

Конкретное значение коэффициента Г устанавливается Учреждением самостоятельно.

6.3. 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.

6.4. Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, производится с учётом стоимости педагогической услуги и фактически отработанного времени (проведенных часов):

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

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т. ч. из числа работников органов управления образованием, методических центров и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в общеобразовательные учреждения;

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

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

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.

6.5 Оплата труда за замещение отсутствующего по уважительным причинам учителя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки на коэффициент 4,2.

6.6. 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), а так же на повышение квалификации педагогов, осуществляющих учебный процесс, в течение учебного года.

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

6.8. Установление оклада педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, принятого на работу до начала учебного года (1 сентября) производится в соответствии с минимальным размером должностного оклада 8875 рублей, с применением повышающего коэффициента к должностному окладу по 4 квалификационному уровню - 0,10.

7. Расчет заработной платы руководителя, заместителей руководителя, общеобразовательного учреждения

7.1. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается исходя из группы оплаты труда руководителей учреждений, определяемой в зависимости от количества учащихся и расчетного среднего оклада педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, исчисленного согласно настоящего Положения:

$O_p = O_{срп} \times K$, где:

O_p – должностной оклад руководителя общеобразовательного учреждения;

$O_{срп}$ – расчетный средний оклад педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

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

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

Утвержденный учредителем коэффициент для Учреждения:

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

7.2. Оклады заместителя руководителя, устанавливаются приказом руководителя Учреждения индивидуально (с учетом нагрузки по вверенному участку работы, степени ответственности и самостоятельности принятия решений) в размере 70 – 90% от оклада руководителя, исчисленного в соответствии с подпунктом 7.1. настоящего Положения.

7.3 Установление должностных окладов осуществляется 2 раза в год, по состоянию на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января).

7.4 Выплаты компенсационного и стимулирующего характера заместителям директора, устанавливаются согласно «Положению о размерах, порядке и условиях осуществления стимулирующих и компенсационных выплат в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении средняя общеобразовательная школа № 4».

8. Порядок и условия оплаты труда учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала и педагогического персонала, не связанного с учебным процессом

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

1.1 Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогического персонала, не связанного с учебным процессом рассчитывается с учетом ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в сумме **115 рублей**.

В Учреждении устанавливаются следующие размеры должностных окладов и повышающих коэффициентов к должностным окладам по профессиональным квалификационным группам:

1. Должности педагогических работников		
Минимальный размер должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) с учетом ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в сумме 115 рублей.- 6111 рублей		
Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к соответствующим квалификационным группам	оклад
1 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования	0,08
2 квалификационный уровень	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	0,10
2. Общеотраслевые должности служащих первого уровня		
Минимальный размер должностного оклада- 5471 рублей		
3. Общеотраслевые должности служащих второго уровня		
Минимальный размер должностного оклада- 5471 рублей		

4. Общеотраслевые должности служащих третьего уровня		
Минимальный размер должностного оклада- 9606рублей		
1 квалификационный уровень	библиотекарь	0,00

Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к окладу (должностному окладу, ставки заработной платы), установленным по профессиональной квалификационной группе, образует новый оклад.

2.Размеры окладов общих профессий рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

Квалификационный разряд работ	Минимальный размер оклада, рублей
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3680
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3744
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3807
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3871
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3935
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4060
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4188
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4314

Распределение профессий рабочих по квалификационным уровням производится согласно приложению № 1 к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Отрадненский район, утвержденного постановлением главы МО Отрадненский район № 1309 от 14

ноября 2008 года (с изменениями и дополнениями Постановления главы муниципального образования Отраденский район от 29.03.2012 года № 475; от 13.11.2013 года № 1465; от 13.05.2014 года № 422).

9. Гарантии по оплате труда.

1. Базовая часть фонда оплаты труда, которая состоит из оплаты за педагогическую деятельность (за часы), так и неаудиторную (неурочную) и обеспечивает гарантированную заработную плату работников школы.

2. При установлении учебной нагрузки педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс, больше или меньше нормы часов, чем предусмотрено приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 2075 от 24.12.2010 года «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений», требуется письменное согласие работника.

3. Надбавки и доплаты стимулирующего характера, поощрительные выплаты, премии за качество и результаты работы, материальная помощь осуществляется за счет стимулирующей части фонда оплаты труда соответствующей группы работников.

4. Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника, расходуется в соответствии с разделом IV Положения о порядке, условиях и размерах осуществления компенсационных доплат, стимулирующих доплат и надбавок за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителей и других работников, стимулирующих выплат (вознаграждения) по результатам труда работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа № 4 с. Петровское.

5. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в период отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в т. ч. занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

6. Оплата труда работников школы производится на основании трудовых договоров между руководителем Учреждения и работниками.

7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утверждённого на краевом уровне минимального размера труда.

8. Оплата работников, занятых по совместительству производится пропорционально отработанному времени.

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

10. Заработная плата работникам школы выплачивается не реже чем каждые полмесяца, при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпускных производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

Сроки выплаты заработной платы 09-го (за 1-ю половину) и 24 числа каждого месяца перечислением на указанный работником счёт в банке (пластиковую карту).

11. Расчетные листы бухгалтерия Учреждения выдает работникам персонально при зачислении заработной платы на карту за вторую половину месяца. В расчетных листах указывается информация о составной части заработной платы работника, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей сумме, подлежащей к выдаче.

12. Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются в соответствии с нормами трудового законодательства Российской Федерации и других законодательных и нормативных актов в области трудового права.

Положение вступает в силу со дня утверждения и распространяется на правоотношения, возникшие с 16.03.2019 года.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке, условиях и размерах осуществления компенсационных доплат, стимулирующих доплат и надбавок за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителей и других работников, стимулирующих выплат (вознаграждения) по результатам труда работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа № 4 с. Петровское

I. Общие положения.

1. Настоящее Положение разработано и утверждено в соответствии с:

- Конституцией Российской Федерации;
- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- коллективным договором;
- Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», утвержденным 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ;
- локальными нормативными актами в соответствии с федеральными, краевыми и иными правовыми актами, постановлением главы муниципального образования Отраденский район от 14.11.2008 № 1309 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Отраденский район» (с изменениями и дополнениями Постановление главы муниципального образования Отраденский район от 29.03.2012 года № 475; от 13.11.2013 года № 1465; от 13.05.2014 года № 422), Методики планирования расходов на оплату труда при формировании расходов образовательных учреждений МО Отраденский район, утвержденной постановлением главы администрации муниципального образования Отраденский район от 17 марта 2010 года № 363.

2. Положение регламентирует порядок, условия и размеры выплат компенсационного характера, а также распределения стимулирующей части ФОТ учреждения в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы. Право на доплаты и надбавки имеют все работники школы. Директору школы доплаты и надбавки устанавливаются учредителем из централизованного стимулирующего фонда.

3. Доля доплат за виды работ, относящиеся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя составляет 13 -20 % фонда оплаты труда педагогического

персонала. Конкретный размер доплат и надбавок за деятельность, относящуюся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя, а так же каждого педагогического работника МБОУ СОШ № 4, устанавливается приказом директора школы, основанным на данном Положении. Установление доплат и надбавок педагогам за неаудиторную (внеурочную) деятельность производится 2 раза в год, по состоянию на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января).

4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда предназначена для мотивации активного участия всего персонала МБОУ СОШ № 4 в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий, индивидуальных достижений в соответствии с показателями, разработанными в рамках региональной системы оценки качества образования и составляет, в пределах утвержденных бюджетных ассигнований, до 30% фонда оплаты труда. Распределение части фонда стимулирующего вознаграждения производится по приказу директора школы, по согласованию и профсоюзным комитетом на основании настоящего Положения.

5. Стимулирующая часть ФОТ предусматривает персональную надбавку (или доплату) к заработной плате работников в пределах бюджетных ассигнований за интенсивность, напряженность, сложность труда, расширение объема работ (временно), за совмещение работы и выполнение обязанностей, не входящих в круг обязанностей, оговоренных должностными обязанностями, за качество и индивидуальный творческий подход к работе и достигнутые высокие показатели в работе, высоко квалифицированным специалистам за работу с применением большого количества сетевых программ, разработкой новых положений НСОТ и введением ФГОС, ненормируемый рабочий день. Размер стимулирующей надбавки (персональный повышающий коэффициент к окладу (ставке заработной платы)) может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу без доплат и надбавок (по одному или нескольким основаниям) в размере до 80 % . Стимулирующая надбавка устанавливается приказом директора на определенный период времени, но не более одного календарного года, по истечении которого может быть отменена или продлена.

6. Все доплаты и надбавки могут быть ежемесячными или установленными на определенный срок. При повышении заработной платы в течение учебного года, производится перерасчет доплат и надбавок.

II. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам МБОУ СОШ № 4, включая педагогических работников, осуществляющих учебный процесс

1. Работникам МБОУСОШ № 4 устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- 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 отдельным педагогическим работникам и другим работникам школы;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за работу на тяжелых (особо тяжелых) работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда ;
- за сверхурочную работу;

2. 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.

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

4. 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.

5. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время в размере 35% от оклада. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

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

Размер доплаты составляет:

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

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

7. 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.

8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат, пропорционально установленной нагрузке.

III. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

1. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера вводится в целях усиления материальной заинтересованности педагогического персонала, осуществляющего учебно-воспитательный процесс, прочего педагогического персонала, не участвующего в учебном процессе, административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа № 4 в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, снижения текучести кадров и направлено на повышение индивидуализации материального вознаграждения каждого из работников, индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих повышению эффективности деятельности школы по реализации уставных целей.

2. Система стимулирующих выплат включает в себя:

доплаты за дополнительные виды работ, относящиеся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителей и других педагогических работников, входящие в базовую часть ФОТ;

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке

заработной платы за квалификационную категорию;

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за почетное звание;

стимулирующая надбавка за выслугу лет;

стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

премии по итогам работы.

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

0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории;

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на период установления квалификационной категории.

2.2 Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за почетное звание устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности.

За наличие почетного звания «Заслуженный учитель Кубани» в размере 3%

- За наличие почетного звания «Почетный работник общего образования Российской Федерации» в размере 3 %;
- За наличие медали «За трудовое отличие» в размере 3 %;
- За наличие грамоты Министерства образования Российской Федерации в размере 3 %;
- За наличие почетного звания «Отличник народного просвещения Российской Федерации» в размере 3 %;
- За участие в конкурсе лучший учитель Российской Федерации в размере 2 %;
- За наличие грамоты Министерства образования и науки Краснодарского края в размере 2 % .

2.4 Стимулирующая надбавка за выслугу лет (непрерывный стаж работы) устанавливается работникам в зависимости от количества лет проработанных в

МБОУ СОШ № 4. Размер стимулирующей выплаты за выслугу лет определяется за отработанный педагогический стаж:

свыше 15 лет – от 1000 до 2000руб.

от 12 – 15 лет – 800 руб.

от 10 до 12лет – 700 руб.

от 7 до 10лет -600 руб.

от 5 до 7лет- 500 руб.

от 3 до 5 лет – 300 руб.

3. Выплаты стимулирующего характера минимальными и максимальными размерами не ограничиваются и устанавливаются исходя из финансовой возможности.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих выплат.

4. Критерии и показатели для установления стимулирующих доплат за дополнительные виды работ, относящиеся к неаудиторной (внеурочной) деятельности:

пункт	вид деятельности	размер доплаты	
		в абсолютной величине	в процентах к должностному окладу учителя
4.1	За классное руководство: 1- 11 классы (при наполняемости выше 14учащихся)	2000 рублей	xxxxx
4.1.1	За индивидуальную работу с учащимися (классным руководителям)	2000 рублей	
4.1.2	За классное руководство (Постановление Правительства РФ от 04.04.2020 г № 448)	5000 рублей	
4.2	За проверку тетрадей: начальная школа математика иностраннный язык русский язык и литература обществознание история, физика, география, химия, биология	xxxxx	12% 12% 3%-5% 12 % 3% 2 %
4.3	За заведование учебным кабинетом	от 200 до 400 руб.	xxxx
4.4	За заведование спортивным залом	от 200 до 400	xxxx

		руб.	
4.5	За внеклассную работу по физкультуре	от 1000 до 2000 руб.	xxxx
4.6	За подготовку и проведение ЕГЭ и муниципальных экзаменов	1000 рублей	xxxxx
4.7	За организацию воспитательной работы по борьбе с наркоманией: заместитель директора по ВР социальный педагог педагог- психолог учитель физической культуры (относительно фактической нагрузки)	2000 рублей 1000 рублей 1000 рублей до 2000 рублей	xxxxx
4.8	Консультации и дополнительные занятия с учащимися, в том числе работа с отстающими и одаренными	до 1000 рублей	xxxxx
4.9	За руководство методическими объединениями и секциями по	500 рублей	xxxxx
4.10	Учителям 1 - 5 классов за реализацию ФГОС общего образования;	Согласно расчетов и положения о ФГОС	xxxxx
4.10.1	Учителям, использующим в обучении дистанционные образовательные технологии на условиях сетевого взаимодействия с другими ОУ района	Согласно расчётов	
4.11	Работа с молодыми специалистами (наставничество)	до 1000 рублей	xxxxx
4.12	За организацию музыкального и мультимедийного сопровождения школьных праздников	до 1000 рублей	xxxxx
4.13	Обновление школьного сайта	до 1000 рублей	xxxxx
4.14	За организацию и показательное проведение мероприятий, повышающих имидж школы у учащихся, родителей, общественности: качественное современное оформление и проведение презентаций, активная пропаганда и использование в работе новейших информационных программ и технологий, социально-творческую деятельность.	до 50% должностного оклада	xxxxx
4.15	Молодым специалистам (до года работы)	1000 рублей	xxxx

Администрация школы имеет право по согласованию с профсоюзным комитетом снимать приказом директора надбавки и доплаты полностью или частично в тех случаях, когда объем работ, предусмотренный настоящим положением и за который была назначена надбавка или доплата, не был выполнен или выполнен не в полном объеме и не качественно.

5. Критерии и показатели для установления стимулирующей надбавки (вознаграждения) за интенсивность и высокие результаты работы:

Наименование должности	Виды выплат	Размер выплат
Педагогические работники, осуществляющие учебный процесс (учителя)	5.1 Достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения, успешная подготовка учащихся к экзаменам в форме	до 7000 рублей
	5.2 Подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различных уровней (за каждого призера): 1-е место 2-е место	до 1000 рублей до 800 рублей до 600 рублей
Педагогические работники, осуществляющие учебный процесс (учителя)	5.3 Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских	до 3000 рублей
	5.4 Проведение уроков и внеклассных мероприятий высокого качества на уровне школы, района, края. Подготовка	до 3000 рублей
	5.5 За использование современных информационных технологий в образовательном процессе, применение интерактивного оборудования, электронных учебников, обучающихся	до 2000 рублей
	5.6 Использование в образовательном процессе	до 1000 рублей
	5.7 Активное участие педагогов, осуществляющих учебный процесс, в методической работе (конференции, семинары, методические объединения по	до 2000 рублей

	5.8 Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у	до 4000 рублей
	5.9 Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся: тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья,	до 3000 рублей
	5.10 За активное участие в эксперименте по профильному обучению, за разработку и преподавание элективных курсов в	до 2000 рублей
	5.11 За организацию воспитательно-просветительской работы по антинаркотическому просвещению среди учащихся, обеспечению	до 2000 рублей
	5.12 За активную работу по снижению числа учащихся школы, стоящих на учете в комиссии по	до 1000 рублей
	5.13 За образцовое содержание предметных кабинетов, надлежащее и исправное	до 1000 рублей
	5.14 За высокий уровень исполнительской дисциплины (должная подготовка данных к отчетом, качественное и своевременное заполнение	до 2000 рублей
Педагогические работники, осуществляющие учебный процесс (учителя)	5.15 За активное участие в организации и проведении аттестации педагогических работников школы (отметка)	до 1000 рублей
	5.16 Участие в организации и проведении ЕГЭ, муниципальных экзаменов, проверке краевых и муниципальных контрольных	до 4000 рублей
	5.17 Показательное поддержание взаимосвязи с родителями учащихся или их законными представителями,	до 1500 рублей

	5.18 За активное участие в общественной жизни коллектива школы, плодотворную профсоюзную работу (одно мероприятие)	до 1000 рублей
	5.19 Ведение протоколов педагогических советов, совещаний при директоре, общих коллективных собраний и т. д.	до 3000 рублей
Прочий педагогический персонал, не осуществляющий учебный процесс		
Педагог- психолог, социальный педагог	5.20 Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных	до 1000 рублей
	5.21 Показательная результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися.	до 1000 рублей
	5.22 Организация консультационной работы с педагогическим коллективом, родителями, представителями общественности.	до 2000 рублей
	5.23 За проведение мероприятий по профилактике вредных	до 1000 рублей рублей
	5.24 За активное использование в информационной работе современных компьютерных технологий и оборудования	до 1000 рублей
Учитель-логопед	5.25 Высокая организация и образцовая результативность работы по адаптации учащихся.	до 1000 рублей
	5.26 Снижение количества учащихся с задержкой развития	до 1000 рублей
	5.27 Своевременное и качественное ведение банка данных детей, нуждающихся в	до 1000 рублей
	5.28 Организация консультационной работы с педагогическим коллективом, родителями, представителями общественности.	до 1000 рублей
Преподаватель-организатор основ	5.29 Качественная и образцовая организация героико-	до 1500 рублей

безопасности жизнедеятельности	5.30 Должная организация мероприятий по повышению устойчивости функционирования школы при возникновении	до 1500 рублей
	5.31 За выполнение поручений, не входящих в круг основных обязанностей, определенных должностной инструкцией. Высокий уровень	до 2000 рублей
Педагог-организатор, старшая вожатая	5.32 Высокий уровень организации и качество проведения мероприятий, способствующих восстановлению и сохранению	до 1000 рублей
	5.33 Показательное обеспечение условий информирования учащихся о действующих	до 1000 рублей
	5.34 Активное участие и результативность проведения конкурсов профессионального	до 1000 рублей
	5.35 За активное участие в общественной жизни коллектива	до 1000 рублей
	5.36 За постоянное активное использование в информационной работе современных	до 1000 рублей
	5.37 Качественное обеспечение своевременного выполнения текущего и перспективного	до 2500 рублей
Заместители директора по УР, НМР (инновационной), ВР.	5.38 Высокий уровень организации и постоянный контроль (мониторинг) учебно-	до 2000 рублей
	5.39 Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, совет педагогов-наставников, органы	до 3000 рублей
Заместители директора по учебной, научно-методической (инновационной) и воспитательной		

работе	5.40 Высокая координация работы всех педагогических работников по выполнению учебных программ, планов, качественная разработка и исполнение необходимой учебно-методической документации.	до 1500 рублей
	5.41 Постоянное активное внедрение и использование современных образовательных технологий, в т.ч. информационно-коммуникационных, в деятельности школы, а именно в учебном процессе. Использование электронных программ, локальной внутри школьной сети в учебно-воспитательной работе, при	до 3000 рублей
	5.42 За высокий показательный уровень организации и проведения семинаров, конференций, круглых столов и т.д. (одно мероприятие).	до 2500 рублей
	5.43 Показательная организация стабильного повышения как своего, так и других педагогов профессионального	до 1000 рублей
	5.44 Постоянное активное, результативное участие школы в конкурсах, смотрах, научно-практических конференциях, фестивалях муниципальных	до 3000 рублей
	5.45 Поддержание благоприятного психологического климата в	1000 рублей
	5.46 Высокий уровень организации и проведения промежуточной и итоговой аттестации как	до 3000 рублей
	5.47 За постоянное показательное использование в работе публичной отчетности о своей деятельности на школьном сайте (не реже	до 2000 рублей

Заместитель директора по административно- хозяйственной части	5.48 Качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы, за	до 1000 рублей
	5.49 Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны	до 3000 рублей
	5.50 За организацию и участие в текущем и аварийном ремонте помещения и оборудования школы в течение учебного года.	до 2000 рублей
	5.51 За организацию работы и ведение документации по противопожарной безопасности.	до 1000 рублей
	5.52 За своевременное и качественное оформление документов по поставкам оборудования, продуктов питания,	до 2000 рублей
	5.53 Высокое качество подготовки и организации	до 1000 рублей
	5.54 За интенсивность и переуплотненный режим работы.	до 3000 рублей
	5.55 За качественное ведение учетной документации по вверенному участку работы. За качество и оперативность	до 1000 рублей
Библиотекарь	5.56 Высокая читательская активность учащихся.	до 1000 рублей
	5.57 Оформление тематических выставок (одно мероприятие).	до 500 рублей
	5.58 Активная пропаганда чтения, как формы культурного досуга.	до 500 рублей
	5.59 Показательное участие в общешкольных, муниципальных,	до 2000 рублей
	5.60 За дополнительный объем работы, связанной с выполнением функциональных обязанностей, но не входящего в круг основной	до 3000 рублей

	5.61 Постоянное активное внедрение и использование современных образовательных технологий, в т.ч. информационно-коммуникационных, в деятельности школы, а именно в учебном процессе. Использование электронных программ, локальной внутри школьной сети в учебно-воспитательной работе, при	до 1000 рублей
Электроник	5.70 За качество и оперативность работы. За выполнение поручений, не входящих в круг основных	до 1000 рублей
	5.71 За активное ведение и качественное обновление школьного сайта, за должный контроль по применению	до 1000 рублей
	5.72 За качественную организацию работы по бесперебойному	до 3000 рублей
Секретарь-делопроизводитель, лаборант	5.75 За высокий уровень исполнительской дисциплины, оперативность, образцовое	до 1000 рублей
	5.76 За работу в условиях переуплотненного режима (свыше	до 2000 рублей
	5.76 За расширение зоны обслуживания (кадровая работа, работа с архивом, пенсионным фондом, заполнение и ведение	до 1500 рублей
МОП (рабочие по обслуживанию и ремонту зданий и сооружений (уборщицы), рабочий по ремонту, сторожа, гардеробщица, садовник, вахтер, дворник,	5.77 Высокий уровень исполнительской дисциплины, работа без жалоб и ЧП по вверенным участкам, строгое соблюдение Сан ПиНов,	до 1000 рублей
	5.78 За повышенный объем работ в осенне-зимний период.	до 3000 рублей
	5.79 За активное участие в текущем ремонте в течение учебного года, оперативность и качество устранения технических	до 2000 рублей

	5.80 За выполнение отдельных поручений руководителя, связанных с выполнением функциональных обязанностей, но не оговоренных трудовым	300-500 рублей
Заведующая складом, повара, подсобная рабочая кухня, кладовщик, дворник.	5.81 За интенсивность нагрузки и переуплотненный режим работы.	1000 рублей
	5.82 Высокий уровень исполнительской дисциплины, работа без замечаний и ЧП по вверенному участку, строгое соблюдение Сан ПиНов,	до 1000 рублей
Заведующая складом, повара, подсобная рабочая кухня	5.83 За инициативу, творчество в работе, разнообразие меню и высокое качество приготовления	до 1000 рублей
	5.84 За дополнительный объем работы, связанной с выполнением функциональных обязанностей, но не входящего в круг основной деятельности (ведение документального учета,	до 3000 рублей

6. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год). Мониторинг и оценка результативной деятельности работников МБОУ СОШ № 4 производится совместной комиссией по распределению стимулирующих выплат. На основе проведенного Мониторинга и оценки за отчетный период составляется проект приказа результативной деятельности педагогических работников, осуществляющих учебный процесс с последующим согласованием с директором и выборным органом первичной профсоюзной организации.

Рассматривается на заседании совместной комиссии администрации, комиссией по распределению стимулирующих выплат и профсоюзного комитета. После составления, подписания и согласования Протокола издается приказ по школе об установлении стимулирующих доплат и надбавок ежеквартально, приказ согласовывается с профсоюзным комитетом школы.

Выплаты утвержденных стимулирующих доплат и надбавок производятся согласно приказу.

Установление вознаграждения, не связанного с результативностью труда, не допускается.

7. В МБОУ СОШ № 4 устанавливаются следующие виды премий:
- премия итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год);
 - премия за качество выполняемых работ;
 - премия (поощрение) к праздникам.

7.1 Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год)

выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

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

-участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий;

Максимальным размером премия по итогам работы за период не ограничена.

7.2 Премия за качество выполняемых работ выплачивается одновременно в размере до 5 окладов при:

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

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

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

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

IV. Материальная помощь.

Материальная помощь, за счет экономии общего фонда оплаты труда по школе, выплачивается один раз в год при наличии бюджетных ассигнований:

- на лечение, при уходе в очередной отпуск, в размере пять тысяч рублей ;

-в связи с непредвиденными обстоятельствами в размере пять тысяч рублей ;

- лицам, проработавшим в организации не менее 10 лет и уволенным в связи с сокращением численности или штата в размере пять тысяч рублей ;

-работникам, достигшим 60 летнего (женщинам) и 65 летнего возраста (мужчинам).

V. Заключительные положения.

1. Надбавки и доплаты к должностным окладам устанавливаются приказом директора школы в пределах фонда оплаты труда в пределах, установленных настоящим положением.

2. Надбавки и доплаты могут быть установлены на определенный период времени или за выполнение конкретного объема работ как штатным работникам, так и работающим по совместительству.

3. Администрация МБОУ СОШ № 4 имеет право вносить предложения по

дополнению и изменению отдельных пунктов данного положения, а также вводить не предусмотренные в нем системы и формы доплат, надбавок, не противоречащим действующему законодательству,

4. Все изменения и дополнения к настоящему положению, утверждаются соответствующим локальным актом директора школы, принятым на общем собрании коллектива большинством голосов и согласованным с наблюдательным советом и выборным органом первичной профсоюзной организации.

5. Виды и размеры доплат и надбавок стимулирующего характера как за внеурочную (неаудиторную) деятельность, так и по результатам работы за конкретные достижения пересматриваются 2 раза в год по состоянию на начало календарного года (1 января) и начало учебного года (1 сентября) исходя из численности учащихся.

6. Доплаты и надбавки, установленные работнику на начало календарного года (1 января) и на начало учебного года (1 сентября) могут быть отменены, уменьшены или увеличены :

- в связи с невыполнением возложенных на работника дополнительных обязанностей;

- в связи с ухудшением качества труда;

- за нарушение трудовой дисциплины;

- в связи с изменением условий труда по интенсивности, сложности, напряженности.

7. В случае изменения размера доплат и надбавок в связи с изменением соответствующих нормативных актов или не систематическим, не качественным выполнением установленных видов работ, установленные ранее размеры доплат и надбавок могут быть уменьшены или вовсе отменены. Основанием для полного лишения или частичного снятия доплат и надбавок могут быть следующие случаи:

- невыполнение должностных обязанностей;

- нарушение Правил внутреннего распорядка.

8. Решение о снижении или лишении доплат и надбавок принимается директором школы (приказом по школе) на основании письменного аргументированного материала, предоставленного работниками, контролирующими данный вид и участок работы.

Расчёт оплаты труда за неаудиторные часы, отработанные педагогами в классах, реализующих федеральный государственный образовательный стандарт (ФГОС) общего образования.

1. Внеурочная деятельность наряду с такими видами работ как подготовка к урокам, проверка письменных работ, классное руководство и другие, включает иные ее виды – организация внеклассной работы по предмету, соревнований, олимпиад, конкурсов и конференций, ведение клубной, экскурсионной работы с учащимися.

2. Размеры выплат за дополнительные виды работ определяются школой самостоятельно (регулируются Положением об оплате труда).

3. Часы внеурочной работы ФГОС оплачиваются в соответствии с отраслевой системой оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, т.е. рассчитанной стоимостью недельного часа кружковой работы и фактически отработанных часов по формуле:

$Двн = Ст\ 1\ часа * Ч$, где

$Ст\ 1\ часа = \text{должностной оклад} / 18\ \text{час (норма часов в неделю)}$;

$Двн$ – доплата за внеурочную деятельность;

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

4. Количество учащихся в группе .

5. Кроме доплаты педагогам за внеурочную деятельность, реализующим федеральный государственный стандарт (ФГОС), директор школы, в пределах выделенных средств, может устанавливать доплаты и надбавки из стимулирующего фонда оплаты труда лицам, ответственным за организацию, финансовый контроль, техническое сопровождение и использование новейших средств и технологий обучения. Размер, порядок и условия стимулирующих выплат устанавливаются школой самостоятельно с учётом мнения первичной профсоюзной организации.

6. Дополнительные средства, утвержденные по нормативам подушевого финансирования с учётом поправочных коэффициентов, для реализации федерального государственного образовательного стандарта

могут быть направлены на материальное обеспечение школы для создания необходимых условий реализации основной образовательной программы.