

Приложение № 4 к
коллективному договору

Утверждено решением
трудового коллектива
МБОУ СОШ № 2 им. Б.М. Ляха г.
Туапсе
« 01 » апреля 2023 г.

Утверждаю
Директор МБОУ СОШ № 2 им. Б.М. Ляха
г. Туапсе

К.Ю. Исаева
« _____ » _____ 2023 г.



Согласовано
Председатель профсоюзной
организации



Е.А. Чекмарева
_____ 2023

ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной
школы № 2 имени Героя Советского Союза
Бориса Митрофановича Ляха г. Туапсе
муниципального образования Туапсинский район**

2023 г.

1. Общее положения

Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 2 имени Героя Советского Союза Бориса Митрофановича Ляха г. Туапсе муниципального образования Туапсинский район (далее – Школа) (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральным законом от 29.12.2012г. № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлениями администрации муниципального образования Туапсинский район от 03.04.2015г. № 1036 «О внесении изменений в постановление главы муниципального образования Туапсинский район от 28.11.2008г. № 2602 «О введении отраслевой и межотраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Туапсинский район», от 10.06.2014г. № 1623 «Об утверждении Методики планирования расходов на оплату труда при формировании планов финансово-хозяйственной деятельности, сметы доходов и расходов муниципальных автономных, бюджетных, казенных общеобразовательных организаций муниципального образования Туапсинский район», а также в целях усиления материальной заинтересованности работников ОО в повышении качества образовательного и воспитательного процессов, развития творческой активности и инициативы, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, повышения эффективности труда. Целью настоящего Положения является систематизация видов и форм оплаты труда, применяемых в школе в соответствии с действующими законодательными и нормативными актами Российской Федерации, Уставом и требованиями Коллективного договора

Настоящее положение принимается на общем собрании трудового коллектива, согласовывается с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации МБОУ СОШ № 2 им. Б.М.Ляха города Туапсе и утверждается директором школы. Финансирование оплаты труда в ОО осуществляется за счет следующих источников финансирования:

1. Бюджет соответствующего уровня (федеральный, краевой, муниципальный).
2. Средства, являющиеся неналоговыми доходами бюджета (доходы от оказания платных образовательных услуг и другие в соответствии с бюджетным кодексом)

2. Оплата труда работников образовательной организации.

2.1. Фонд оплаты труда ОО 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.

2.2. Директор МБОУ СОШ № 2 им.Б.М. Ляха формирует и утверждает штатное расписание, локальные акты, регулирующие оплату труда в пределах фонда оплаты труда общеобразовательной школы.

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

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

ФОТп – фонд оплаты труда педагогического персонала;

ФОТп(б) – базовая часть ФОТп

ФОТп(с) – стимулирующая часть ФОТп;

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

2.4. Заработная плата административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

2.6. Оклад (должностной оклад) педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

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

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

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

Н – количество обучающихся по предмету в каждом классе;

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

П – коэффициент, учитывающий сложность и приоритетность предмета, устанавливаемый Школой самостоятельно на основании приказа и протокола;

Г – коэффициент, учитывающий возможное деление класса на группы.

2.7. При определении оклада (должностного оклада) педагогов по предметам может учитываться деление классов на группы.

Коэффициент Г устанавливается в размере 1,9.

2.8. При обучении детей на дому заработная плата педагогов, осуществляющих такое обучение, определяется исходя из количества детей в конкретном классе, в состав которого включен ребенок, обучающийся на дому. При этом к стоимости педагогической услуги применяется повышающий коэффициент

1,2, учитывающий повышение заработной платы на 20%. При невозможности организовать обучение на дому по следующим причинам:

- неудовлетворительные жилищно-бытовые условия,
- наличие в доме агрессивных животных и других явлений, опасных для жизни и здоровья учителей (согласно акту обследования),
- по заявлению родителей (законных представителей) обучающегося – директор ОО имеет право организовать индивидуальное обучение в условиях образовательной организации. При этом повышающий коэффициент к стоимости педагогической услуги не учитывается.

2.9. Оклад (должностной оклад) педагогических работников увеличивается пропорционально занимаемой ставке на размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года в сумме 115 рублей.

2.10. 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).

2.11. Должностной оклад учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, определяется трудовым договором исходя из минимальных размеров окладов (должностных окладов), определяемых директором 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, директор самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады) с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к минимальному окладу (должностному окладу), установленному по профессиональной квалификационной группе, образует новый оклад. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов (должностных окладов) отражены в приложении № 1 постановления администрации МО Туапсинский район «О введении отраслевой и межотраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Туапсинский район».

2.12. Должность «Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями» относится к должности педагогических работников.

п/п	Профессиональная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент
1	2	3
3	Должности педагогических работников	

3.1	Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовые ставки заработной платы – 8 472,00 рубля для работников, оплата труда которым повышается в соответствии с Указами от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 года № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы» и от 28 декабря 2012 г. № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»	
3.4	3 квалификационный уровень: советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	0,09

2.13. Директор МБОУ СОШ № 2 им. Б.М. Ляха, в утвержденном порядке устанавливает работникам Образовательной организации выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом № 4 настоящего Положения.

2.14. Директор МБОУ СОШ № 2 им. Б.М. Ляха, в утвержденном порядке устанавливает работникам Образовательной организации выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом № 5 настоящего Положения.

2.15. Премирование работников осуществляется с учетом результатов деятельности ОО в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы ОО предусмотренных разделом № 8 настоящего Положения. Премирования работников осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда в пределах лимитов бюджетных обязательств.

3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТ НЕАУДИТОРНОЙ (ВНЕУРОЧНОЙ) ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

3.1. Неаудиторная (внеурочная) занятость педагогического персонала предполагает выполнение функций, связанных с образовательным и воспитательным процессом, но не относящихся к основной деятельности учителя и направленных на создание условий для обеспечения образовательного и воспитательного процесса. Неаудиторная занятость педагогических работников включает следующие виды работы с обучающимися в соответствии с должностными обязанностями:

- 3.1.1. Доплата за проверку письменных работ учителям:
- начальных классов – 20% должностного оклада (учебной нагрузки);
 - русского языка, литературы и математики – 15% должностного оклада (учебной нагрузки);

- иностранного языка, физики, химии, географии, биологии, истории, обществознания - 5% должностного оклада (учебной нагрузки).

Данная форма доплаты не устанавливается при организации надомной формы обучения.

3.1.2. Доплата за консультации и дополнительные занятия с обучающимися, в том числе работа с отстающими детьми устанавливается в размере – 7 % должностного оклада (учебной нагрузки).

3.1.3. Доплата за работу с детьми из социально неблагополучных семей устанавливается в размере -5 % должностного оклада (учебной нагрузки).

3.1.4. Доплата за функции классного руководителя.

Педагогические работники, выполняющие функции классного руководителя, имеют право на получение выплаты.

Список педагогических работников, осуществляющих классное руководство, утверждается приказом руководителя общеобразовательной организации.

Стимулирующая выплата за выполнение функции классного руководителя устанавливается педагогическим работникам общеобразовательной организации, выполняющим функции классного руководителя в одном классе и составляет 4000 рублей в месяц.

Стимулирующая выплата педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство в двух и более классах, устанавливается за выполнение функции классного руководителя в каждом классе, но не более двух стимулирующих выплат одному педагогическому работнику.

Стимулирующая выплата устанавливается и 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.

В рамках настоящего Положения классом-комплексом считается группа обучающихся из двух и более классов, обучение которых ведет одновременно один и тот же учитель».

3.1.5. На основании постановления администрации муниципального образования Туапсинский район от 31 августа 2020 года № 1301 «Об утверждении Порядка выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций муниципального образования Туапсинский район, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы», педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя в одном классе, устанавливается стимулирующая выплата в размере 5000 (пять тысяч) рублей в месяц.

Право на получение денежного вознаграждения за классное руководство имеют педагогические работники, на которых приказом директора школы возложены функции классного руководителя в конкретном классе. Вознаграждение педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство в двух и более классах, выплачивается за выполнение функций

классного руководителя в каждом классе, но не более двух вознаграждений одному работнику.

Вознаграждение выплачивается педагогическому работнику в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс, независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптивные общеобразовательные программы. Выплата вознаграждения за счет средств иного межбюджетного трансферта, предоставляемого из бюджета Краснодарского края бюджету муниципального образования Туапсинский район в размере 5000 (пять тысяч) рублей осуществляется дополнительно к стимулирующей выплате за выполнение функций классного руководителя в размере 4000 (четыре тысячи) рублей, установленной в образовательной организации.

3.1.6. Доплата за работу в аттестационных комиссиях и экспертных группах по аттестации педагогических работников устанавливается в размере от 1000 рублей до 2000 рублей

3.1.7. Доплата за проверку административных контрольных работ, краевых и всероссийских проверочных работ, устанавливается в размере от 1000 рублей до 3000 руб.

3.1.8. Доплата за руководство предметными комиссиями, методическими школьными объединениями (тьютор) устанавливается приказом управления МО Туапсинский район.

3.1.9. Доплата за ведение клубной работы с учащимися (ПДО) устанавливается в размере оклада педагога дополнительного образования на ставку пропорционально учебной нагрузке.

3.1.10. Доплата за работу по ведению учёта детей, имеющих право на получение общего образования каждого уровня и проживающих на территориях, которые закреплены за образовательной организацией МО Туапсинский район – 1 000 руб.

3.1.11. Доплата за работу с молодыми специалистами (наставничество) устанавливается в размере 1500 руб.

3.1.12. Доплата за организацию работы по профилактике наркомании среди учащихся производится:

- учителю физической культуры – 2000 руб.;
- заместителю директора по ВР – 2000 руб.;
- социальному педагогу – 1000 руб.;
- педагогу-психологу – 1000 руб.

3.1.13. Доплата за работу по реализации программ федерального государственного образовательного стандарта общего образования.

Часы внеурочной деятельности по реализации программы федерального государственного образовательного стандарта общего образования далее ФГОС оплачиваются в соответствии с рассчитанной стоимостью педагогической услуги за аудиторные часы, фактически сложившиеся в Школе, и определяются по формуле:

Двн. = Стп x Ук x Ч, где

Двн – доплата за внеурочную деятельность

Стп – стоимость педагогической услуги

Ук – количество учащихся в классе (группе)

Ч – количество часов работы в месяц по направлениям, отведенным на внеурочную деятельность в соответствии с ФГОС.

3.1.14. За организацию инклюзивного обучения детей, имеющих медицинские проблемы со здоровьем (с созданием отдельной программы и плана адаптации ребенка в социальной среде) при наличии двух и более детей в классе педагогам устанавливается доплата до 3000 (три тысячи) рублей.

3.1.15. Заведование элементами инфраструктуры (кабинетами, лабораториями, учебно-опытными участками, мастерскими, музеями и другое) - 500,00 руб.

3.1.16. Другие виды работ (за исключением работы, выполняемой на условиях совмещения и расширения зон обслуживания):

- доплата за работу по индивидуальному обучению на дому по приказу министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края от 29.05.2017 г. № 2243 «Об утверждении Порядка регламентации и оформления отношений родителей, а также детей-инвалидов в части организации обучения по основным общеобразовательным программам на дому или в медицинских организациях» в соответствии с рассчитанной стоимостью педагогической услуги за аудиторские часы, фактически сложившиеся в школе, и определяются по формуле:

Инд. Об.= Стп x УК x Ч x К 1,2, где

Инд. Об. – доплата за индивидуальное обучение

Стп – стоимость педагогической услуги

Ук – количество учащихся в классе (группе)

Ч – количество часов работы в месяц по направлениям, отведенным на индивидуальное обучение

К – коэффициент 1,2.

- доплата молодому специалисту производится учителю в течение трех лет после окончания учебного заведения, не достигшему 35 лет – 3000 руб.

- выплата работникам, привлекаемым к проведению ОГЭ, за организацию и проведение экзамена в аудиториях и вне аудиторий ППЭ и работы предметных комиссий - 650,00 рублей без учета начислений на заработную плату в день (данная сумма не является постоянной и возможно ее изменение на основании локальных актов).

Размер выплат определяется по формуле:

ППКомп= Компогэ x Фдн, рублей, где

ППКомп– размер прочих базовых выплат;

Компогэ– 650 рублей в день без учета начислений;

Фдн–количество фактических дней участия работника в подготовке и проведении ОГЭ.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

4.1. Положением предусмотрено установление работникам Школы следующих повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу):

-повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию;

-повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за ученую степень; за почетное звание «Заслуженный», «Почетный работник общего образования РФ»; при наличии Почетной грамоты министерства образования и науки РФ;

-персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу).

-размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент. Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

-решение о введении соответствующим норм принимается директором с учетом обеспечения выплат выделенными бюджетными ассигнованиями. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.1.1. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размер повышающего коэффициента:

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

- при наличии первой квалификационной категории - **0,10.**

4.1.2. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за ученую степень, за почетное звание «Заслуженный», «Почетный работник общего образования РФ», при наличии Почетной грамоты министерства образования и науки РФ устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание или которые удостоены награды по профилю педагогической деятельности.

Размер повышающего коэффициента:

- **0,15-** за ученую степень доктора наук;

-**0,075-** за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный», «Почетный», «Отличник народного просвещения»;

- **0,05-** при наличии Почетной грамоты министерства образования и науки РФ; Минпросвещения России.

-0,10- за почетное звание «Заслуженный», «Почетный», «Отличник народного просвещения» и при наличии Почетной грамоты министерства образования и науки РФ.

4.1.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен работнику с целью сохранения кадрового ресурса и других факторов.

- размер повышающего коэффициента – до 3,0 (включительно).

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента работнику принимается директором ОО с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, на основании ходатайства председателя профсоюзного комитета. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) принимается персонально в отношении конкретного работника.

4.2. Положением предусмотрено установление работникам стимулирующей надбавки к окладу (должностному окладу):

-за выслугу лет;

-за интенсивность и высокие результаты работы.

4.2.1. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам за стаж работы в образовательной организации (в отрасли) в следующих размерах (в процентах от оклада):

-при выслуге лет от 1 до 5 -5%;

-при выслуге лет от 5 до 10 -10%;

-при выслуге лет более 10 -15%.

4.2.2. Стимулирующая надбавка по результатам деятельности образовательной организации, за интенсивность и высокие показатели работы работникам Школы:

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс (начальная средняя и старшая школа):

№ п/п	Наименование критерия, должность «Учитель»	Шкала
1	Качество образования	
1.1	ОГЭ / ЕГЭ (русский язык / математика): - средний балл по школе больше муниципального – 10; - средний балл по школе больше краевого – 14.	14
	Узкие специалисты: - от 0 до 10 уч. – 5; - свыше 10 уч. – 10.	10
	2 полугодие – динамика: стаб. – 5, положит. – 10.	
1.2	Начальная школа (учитываются все предметы): - стабильный результат – 5;	10

	<ul style="list-style-type: none"> - положительная динамика – 10. 1-2 классы (мониторинговая карта): - стабильный результат – 5; - положительная динамика – 10. 	
2	<p>Индивидуальная дополнительная работа со слабоуспевающими учащимися – 2;</p> <p>Индивидуальная дополнительная работа с одаренными детьми – 2.</p>	4
3	<p>Наличие учащихся, занимающих призовые и первые места в школьном, муниципальном, региональном и всероссийском этапах предметных олимпиад за оцениваемый период:</p> <ul style="list-style-type: none"> - призер школьного этапа – 1; - победитель школьного этапа – 2; - призер муниципального этапа – 3; - победитель муниципального этапа – 4; - призер краевого этапа – 5; - победитель краевого этапа – 6; - призер всероссийского этапа – 7; - победитель всероссийского этапа – 8. 	8
4	<p>Наличие учащихся, занимающих призовые и первые места в школьном, муниципальном, региональном и всероссийском этапах конкурсов учебно-исследовательских работ за оцениваемый период:</p> <ul style="list-style-type: none"> - призер школьного этапа – 2; - победитель школьного этапа – 3; - призер муниципального этапа – 4; - победитель муниципального этапа – 5; - призер краевого этапа – 6; - победитель краевого этапа – 7; - призер всероссийского этапа – 8; - победитель всероссийского этапа – 9. 	9
5	<p>Выступление в школьном, муниципальном, региональном или федеральном уровне по обмену собственным опытом преподавательской, воспитательной работы, участие в работе «круглых столов», проведение «мастер-классов», публикация материалов в специальных журналах, газетах или в методических сборниках различного уровня за оцениваемый период:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выступление на школьном уровне – 1; - выступление на муниципальном уровне – 2; - выступление на региональном уровне – 3; 	4

	- выступление на федеральном уровне – 4.	
6	Объявление призером или победителем в муниципальных, региональных или всероссийских профессиональных конкурсах за оцениваемый период: - участие в конкурсе – 1; - призер муниципального конкурса – 3; - победитель муниципального конкурса – 4; - призер регионального этапа – 5; - победитель регионального этапа – 6; - призер всероссийского этапа – 7; - победитель всероссийского этапа – 8.	8
7	Прохождение курсов повышения квалификации за свой счет – 5.	5
8	Проведение открытых уроков с самоанализом: - школьный этап – 3; - муниципальный этап – 4.	4
9	Участие в предметных комиссиях, экспертных группах аттестации учителей - 2.	2
10	Высокий уровень исполнительской дисциплины: - ответственное отношение к дежурству в школе (отсутствие замечаний) -2; - четкое и своевременное исполнение приказов, распоряжений администрации; своевременная подготовка отчетов, планов, необходимой учебно-педагогической документации -2; - отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций -2; - работа по выявлению и учету детей, подлежащих обязательному обучению (подворовой обход) – 2.	8
11	Охват учащихся горячим питанием: - 51-80% учащихся – 2; - 81-100% учащихся – 3.	3
12	Воспитательный блок: - проведение внеклассных общешкольных конкурсов, мероприятий, соревнований, праздников – 4; - высокие результаты команды (класса) при участии в муниципальных конкурсах, соревнованиях, смотрах – 5.	9
13	Охват дополнительным образованием более 50% учащихся - 1.	1

14	Благоустройство школы / класса / школьной территории – 1.	1
----	---	---

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс (начальная школа):

Размер стимулирующей выплат определяется на основании набранных баллов при оценке деятельности педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, за предыдущее полугодие учебного года (или отчетный период), умноженных на стоимость одного стимулирующего балла.

Размер стоимости одного стимулирующего балла определяется по формуле:

$$M = Z : X * N, \text{ где}$$

M- сумма надбавки;

Z- общая сумма стимулирующих выплат;

X- общее количество набранных баллов по школе;

N- количество баллов, набранных конкретным педагогическим работником.

Стоимость одного стимулирующего балла пересчитывается 2 раза в период учебного года при проведении тарификации (на 1 сентября и на 1 января) или по мере необходимости.

При изменении стоимости одного стимулирующего балла пересчитывается размер стимулирующих выплат педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, директор Школы издает приказ, утверждающий новый размер стимулирующих выплат.

Стимулирующие выплаты работникам Школы назначаются по представлению экспертной комиссии, состав которой назначается приказом директора Школы.

Педагогические работники самостоятельно заполняют оценочные листы, подтверждая каждую позицию документально. Экспертная комиссия осуществляет анализ результатов мониторинга профессиональной деятельности педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, оценивает их объективность, и составляет протокол, с указанием баллов, набранных каждым работником. Педагогические работники знакомятся с протоколом под подпись. В случае несогласия с решением экспертной комиссии работник имеет право написать заявление на его пересмотр. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 2 дней после принятия заявления. После разрешения всех разногласий экспертная комиссия утверждает оценочные листы, а директор издает приказ о назначении выплат. Приказ согласовывается с представителями первичной профсоюзной организации.

Размер стимулирующей надбавки устанавливается в бальном соотношении к окладу (должностному окладу) по одному или нескольким основаниям. Размер указанной надбавки не может превышать 100 баллов.

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности социального педагога:

№ п/п	Показатели	% от оклада
1	Организационная культура:	30
1.1	Своевременно и качественно оформляет необходимую учетно-отчетную документацию.	10
1.2	Не допускает нарушений трудовой дисциплины (участвует в дежурстве по школе, совещаниях, педагогических советах, не нарушает Правила внутреннего распорядка)	10
1.3	Работает над созданием качественной образовательной среды (оформление учебного кабинета, применение учебно-методических пособий)	10
2	Профессиональная культура:	70
2.1	Наличие проблемного анализа деятельности за предыдущие периоды	10
2.2	Составление плана работы на основе проблемного анализа	10
2.3	Проведение систематического мониторинга психических процессов обучающихся.	10
2.4	Проведение индивидуальных занятий с детьми, состоящими на ОДН, находящимися в «группе риска»	10
2.5	Соблюдает педагогическую этику во взаимоотношениях и тактичность в общении с коллегами, обучающимися, родителями	10
2.6	Участие в профессиональных конкурсах	10
2.7	Повышение квалификации за отчетный период	10
3	Эффективность организации работы по обеспечению психологического здоровья (качество взаимодействия с педагогами, учениками, родителями):	50
3.1	Психологическое консультирование (лектории для родителей, консультации учащихся)	20
3.2	Консультирование педагогов и взаимодействие с ними	15
3.3	Наличие благодарственных писем, положительных отзывов	15
4	Результативность научно-методической деятельности:	50
4.1	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые мероприятия, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах	15

4.2	Наличие опубликованных собственных методических разработок, рекомендаций, методических пособий	15
4.3	Участие (руководство) в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад	10
4.4	Участие в организации и проведении классных часов, родительских собраний, участие в работе педагогического совета	10

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагога-психолога:

№ п/п	Показатели	% от оклада
1	Организационная культура:	20
1.1	Своевременно и качественно оформляет необходимую учетно-отчетную документацию.	5
1.2	Не допускает нарушений трудовой дисциплины (участвует в дежурстве по школе, совещаниях, педагогических советах, не нарушает Правила внутреннего распорядка)	5
1.3	Работает над созданием качественной образовательной среды (оформление учебного кабинета, применение в работе учебно-методических пособий)	10
2	Профессиональная культура:	30
2.1	Наличие проблемного анализа деятельности за предыдущие периоды	2
2.2	Составление плана работы на основе проблемного анализа	5
2.3	Доля конфликтных ситуаций, успешно разрешаемых на школьном уровне	5
2.4	Изменение доли обучающихся в школе, совершивших правонарушения, и стоящих на внутришкольном учете	5
2.5	Соблюдает педагогическую этику во взаимоотношениях и тактичность в общении с коллегами, обучающимися, родителями	5
2.6	Участие в профессиональных конкурсах	5
2.7	Повышение квалификации за отчетный период	3
3	Деятельность по защите прав ребенка:	20
3.1	Работа по защите прав обучающихся социально – незащищенных категорий (опекаемые, многодетные и т.д.)	5
3.2	Взаимодействие со специалистами социальных служб, службы занятости, правоохранительных органов и др.	10

3.3	Охват обучающихся социально-незащищенных категорий семей организационными формами труда и отдыха в каникулярное время	5
4	Динамика образовательно-профилактической работы с обучающимися и родителями:	10
4.1	Отсутствие фактов административных правонарушений	3
4.2	Количество учащихся, состоящих на учете в ОДН отсутствие – 5 снижение – 3 сохранение – 0	5
4.3	Наличие благодарственных писем	2
5	Результативность участия в методической и научно-исследовательской работе:	20
5.1	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые мероприятия, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах	5
5.2	Наличие опубликованных собственных методических разработок, рекомендаций, методических пособий	5
5.3	Участие (руководство) в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад	5
5.4	Участие в организации и проведении классных часов, родительских собраний, участие в работе педагогического совета	5
6	Успешность взаимодействия с педагогами в сфере воспитательной работы:	10
6.1	Проведение совместных с педагогами мероприятий в рамках внеурочной работы, направленной на достижение личностных результатов образования, отраженных в федеральных государственных образовательных стандартах	10

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагога-организатора ОБЖ:

№ п/п	Показатели	% от оклада
1	Организационная культура:	50
1.1	Своевременно и качественно оформляет необходимую учетно-отчетную документацию.	20
1.2	Не допускает нарушений трудовой дисциплины (участвует в дежурстве по школе, совещаниях, педагогических советах, не нарушает Правила внутреннего распорядка)	15

1.3	Работает над созданием качественной образовательной среды (оформление учебного кабинета, применение учебно-методических пособий)	15
2	Успешность учебной работы (динамика учебных достижений обучающихся):	30
2.1	Доля обучающихся (более 30%), получивших по предмету за период оценки «4» и «5».	15
2.2	Результативность участия школьников в олимпиадах, конкурсах и др. (призер, победитель)	15
3	Результативность участия в методической и научно-исследовательской работе:	40
3.1	Разработка методических рекомендаций, инструкций по охране жизни и здоровья учащихся.	5
3.2	Разработка плана гражданской обороны образовательного учреждения	5
3.3	Участие обучающихся в научно-практических конференциях, форумах разного уровня с докладами (тезисами) по предмету муниципальный уровень – 3 региональный уровень – 5	5
3.3	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые мероприятия, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах	5
3.4	Наличие опубликованных собственных методических разработок, рекомендаций, методических пособий	10
3.5	Участие в организации и проведении классных часов, родительских собраний, участие в работе педагогического совета	5
3.6	Участие (руководство) в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад	5
4	Коммуникативная культура:	30
4.1	Соблюдает педагогическую этику во взаимоотношениях и тактичность в общении с коллегами, обучающимися, родителями	10
4.2	Создает положительный микроклимат на занятиях, уважает человеческое достоинство учащихся	10
4.3	Отсутствие жалоб со стороны родителей	10

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагога-организатора:

№ п/п	Показатели	% от оклада
-------	------------	-------------

1	Эффективность подготовки, организации и проведения массовых мероприятий:	50
1.1	Методическое обеспечение массового мероприятия: качество оформленных документов, включающих план подготовки, сценарий.	20
1.2	Использование самостоятельно созданного оформления мероприятия: самостоятельно разработанные компьютерные презентации, видеоролики, видеозаставки и др.	10
1.3	Использование самостоятельно созданного оформления мероприятия: самостоятельно созданный реквизит, декорации, костюмы	10
1.4	Результативность участия: наличие благодарственных писем, грамот	10
2	Повышение квалификации, собственного профессионального уровня	10
3	Эффективность распространения, презентации собственного профессионального опыта:	40
3.1	Систематическое обновление информации на сайте	10
3.2	Выступление на различных мероприятиях: конференции, семинары, педагогический совет, совещания, круглые столы)	10
3.3	Результативность участия в профессиональных конкурсах: наличие диплома призера или победителя школьный уровень – 1 муниципальный уровень – 3 региональный уровень – 5	10
4	Общественная активность: работа в оргкомитетах, жюри конкурсов	30
5	Четкое выполнение правил внутреннего трудового распорядка	20

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заместителя директора по УВР, заместителя директора по НМР:

№ п/п	Показатели	% от оклада
1	Организация и планирование работы:	50
1.1	Своевременность подготовки и утверждения планов работы	10
1.2	Выполнение планов работы	10
1.3	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций	10

1.4	Прохождение курсов повышения квалификации (не менее 72 часов) и/или переподготовки, обучение по программам высшего образования, обучение в магистратуре, аспирантуре, докторантуре.	10
1.5	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, выполнение поручений и др.).	10
2	Позитивная динамика организации учебных и внеучебных достижений обучающихся (школьных и внешкольных олимпиад, конкурсов, конференций и т.п.):	20
2.1	Результаты успеваемости по итогам четверти, полугодия, года	5
2.2	Качество обученности (успеваемость обучающихся на «4» и «5»)	5
2.3	Значение среднего балла, качества успеваемости выпускников 9 класса по результатам ОГЭ, ЕГЭ в сравнении с прошлым периодом ниже – 0 на том же уровне – 5 выше – 10	10
3	Качество и результативность работы по сохранению контингента:	40
3.1	Высокий уровень организации работы по недопущению пропусков уроков обучающимися без уважительных причин (отсутствие необучающихся, снижение общего количества пропусков учебных занятий без уважительных причин, наличие журнала контроля за посещаемостью уроков)	10
3.2	Сохранение контингента обучающихся в 1-9 классах (без учета смены места жительства)	10
3.3	Отсутствие отчислений из общеобразовательной организации (учреждения)	10
3.4	Эффективная организация различных форм получения образования обучающимися (надомное обучение, семейное образование)	10
4	Обобщение и распространение передового педагогического опыта. Участие в методической работе, инновационной деятельности.	60
4.1	Заместителем директора по УВР разработаны в течение отчетного периода методические пособия (рекомендации), положения и т.п. для внутреннего пользования	10

4.2	Заместителем директора по УВР выполнены в течение отчетного периода авторские публикации, в том числе в периодической печати, сети Internet	10
4.3	Наличие отчетных (обзорных) публикаций заместителя директора по УВР о различных аспектах деятельности школы в периодической печати, сети Internet (в том числе, на школьном сайте)	10
4.4	Эффективная организация работы с молодыми специалистами	10
4.5	Количество педагогических работников в ОУ, имеющих квалификационные категории (первую, высшую), в сравнении с прошлым периодом ниже – 0 на том же уровне – 5 выше - 10	10
4.6	Выполнение программы повышения квалификации педагогических работников	10
5	Положительная динамика количества педагогических работников, активно применяющих современные образовательные технологии	10
5.1	Наличие учителей, занятых организацией и сопровождением творческой проектной деятельности обучающихся	5
5.2	Уровень владения педагогами современными технологиями обучения, использование современных мультимедийных средств при организации образовательного процесса в сравнении с прошлым периодом Ниже – 0 На том же уровне – 2 Выше – 5	5
6	Результаты реализации в общеобразовательной организации (учреждении) программы мониторинга образовательного процесса, внутришкольного контроля, плана воспитательной работы	10
7	Высокий уровень организации и проведения государственной (итоговой), а также промежуточной аттестации обучающихся, КДР	10

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заместителя директора по ВР:

№ п/п	Показатели	% от оклада
1	Организация и планирование работы: -	60
1.1	Своевременность подготовки и утверждения планов работы	15
1.2	Выполнение планов работы	15
1.3	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций	15
1.4	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, выполнение поручений и др.).	15
2	Эффективность коммуникативной деятельности:	40
2.1	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса по поводу профессиональной деятельности заместителя директора по ВР	20
2.2	Удовлетворенность родителей системой воспитательной работы в школе	20
3	Позитивная динамика достижений обучающихся:	20
3.1	Победы и участие в конкурсах, соревнованиях обучающихся	20
4	Эффективность деятельности заместителя по сбережению здоровья, профилактике правонарушений:	40
4.1	Отсутствие правонарушений и нарушений общественного порядка, негативные проявления в подростковой среде	20
4.2	Поддержание физического и психического здоровья обучающихся и педагогов	20
5	Организаторская и экспертно-аналитическая деятельность заместителя:	40
5.1	Членство педагогов в составе комиссий, жюри, организаторов мероприятий по воспитательной работе	20
5.2	Членство заместителя в составе комиссий, жюри, организаторов мероприятий по воспитательной работе	20

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заместителя директора по АХР:

№ п/п	Показатели	% от оклада
1	Обеспечение комплексной безопасности школы:	60
1.1	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	20

1.2	Своевременное и качественное заполнение всех документов по противопожарной безопасности	20
1.3	Организация и проведение в течение года работы, направленной на повышение уровня безопасности в образовательном учреждении	20
2	Санитарно-гигиенические условия школы:	40
2.1	Создание качественных санитарно-гигиенических условий в помещениях школы: питьевого режима, теплового режима, освещенности учебных кабинетов, своевременная дератизация и дезинфекция помещений	10
2.2	Организация работ по уборке помещений, благоустройству территории учреждения	10
2.3	Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок	10
2.4	Экономия электроэнергии, теплоэнергии, воды	10
3	Оперативное материально-техническое, ресурсное обеспечение образовательного процесса:	50
3.1	Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, электроснабжение, водоснабжение, вывоз ТБО и др.)	10
3.2	Наличие приборов учёта теплоэнергонасителей и обеспечение их бесперебойной работы, соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергонасителей	10
3.3	Отсутствие замечаний по учёту и хранению товарно-материальных ценностей	10
3.4	Своевременное обеспечение технического персонала уборочно-хозяйственным инвентарём, моющими и обеззараживающими средствами	10
3.5	Качественное хранение товарно-материальных ценностей	10
4	Эффективность управленческой деятельности:	50
4.1	Качественное ведение документации	20
4.2	Своевременное предоставление материалов	20
4.3	Отсутствие обоснованных обращений по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций	10

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности делопроизводителя, инспектора по кадрам, лаборанта, инженера по ИТ, специалиста по ОТ:

№ п/п	Показатели	% от оклада
1	Отсутствие замечаний контролирующих органов и служб по ведению документации по деятельности школы, делопроизводству	50
2	Использование ИК технологий в ведении учета и создании базы данных сетевых показателей, архивном учете и делопроизводстве	50
3	Соблюдение этики по отношению к коллегам, родителям, учащимся. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	50
4	Большой объем выполненной сверхплановой работы, если за эту работу ранее не была установлена надбавка	50

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности экономиста:

№ п/п	Показатели	% от оклада
1	Интенсивность и напряженность труда в связи с учетом по нескольким источникам доходов	50
2	Отсутствие жалоб со стороны контролирующих органов.	25
3	Большой объем выполненной сверхплановой работы, если за эту работу ранее не была установлена надбавка	25

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности библиотекаря:

№ п/п	Показатели	% от оклада
1	Высокая читательская активность обучающихся	30
2	Пропаганда чтения как формы культурного досуга: качественная организация проведения информационно - методической работы, оформление тематических выставок	20
3	Участие в общешкольных и районных мероприятиях	30
4	Система проведения читательских конференций, бесед, библиотечных уроков на актуальные темы	20
5	Ведение электронной базы данных библиотечного фонда	20
6	Соблюдение этики по отношению к коллегам, родителям, учащимся	20

7	Проявление активности в укреплении МТБ и пополнении фонда библиотеки	20
8	Качество, показанное при проверках вышестоящими органами	20
9	Отсутствие обоснованных жалоб	20

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности обслуживающего персонала:

№ п/п	Показатели	% от оклада
1	Оперативное и качественное устранение аварийных ситуаций, выполнения заявок по устранению технических неполадок	50
2	Качественное проведение генеральных уборок, содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН.	20
3	Соблюдение этики по отношению к коллегам, родителям, учащимся. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	15
4	Оперативное выполнение дополнительных обязанностей, разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	20
5	Соблюдение режима экономии по всем видам потребляемых ресурсов: электроэнергии, тепло- и водопотребления	25
6	Качество, показанное при проверках вышестоящими органами	20

4.3. Выплаты стимулирующего характера могут быть пересмотрены, а именно – уменьшены или отменены в связи с ухудшением качественных показателей, нарушением исполнительской дисциплины работников, на основании приказа директора Школы.

Стимулирующая надбавка выплачивается ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы за фактически отработанное время. Стимулирующая надбавка может быть снята ранее установленного срока.

4.4. Выплаты стимулирующего характера производятся на основании приказа директора Школы.

4.5. Ежегодная денежная выплата к началу учебного года педагогическим работникам устанавливается в размере 5750 рублей (далее- ежегодная выплата).

-Право на получение ежегодной выплаты имеют педагогические работники, которые осуществляют трудовую деятельность на основании трудового

договора по основному месту работы, заключенного по 1 сентября соответствующего года, по основному месту работы.

-Ежегодная выплата не предоставляется педагогическим работникам, находящимся по состоянию на 1 августа соответствующего года в длительном отпуске сроком до одного года или в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

-Список педагогических работников, имеющих право на предоставление ежегодной выплаты, утверждается приказом директора.

-Ежегодная выплата относится к выплатам стимулирующего характера, осуществляется за счет средств краевого бюджета и является составной частью заработной платы педагогического работника.

-Ежегодная выплата предоставляется педагогическим работникам при условии занятия ими штатной должности в размере не менее 0,5 ставки без учета отработанного времени.

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

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

4.6. Доплата педагогическим работникам в возрасте до 35 лет, трудоустроившимся в течение двух лет со дня окончания образовательной организации профессионального или высшего образования в муниципальные образовательные организации по основному месту работы и по основной должности в соответствии с полученной квалификацией предоставляется при выполнении следующих условий:

-осуществление педагогическим работником в возрасте до 35 лет (включительно) (далее – молодой педагог) трудовой деятельности в муниципальной образовательной организации, расположенной на территории Краснодарского края, на основании трудового договора по должности, предусмотренной пунктом 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей, руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», в соответствии с полученной квалификацией в течение двух лет со дня окончания образовательной организации среднего профессионального или высшего образования.

В рамках настоящего пункта:

днем окончания образовательной организации профессионального или высшего образования является дата выдачи документа об образовании или о квалификации в соответствии с частью 4, 7, 8, 10 и 11 статьи 60 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Исчисление двухлетнего периода осуществляется с даты, указанной в настоящем абзаце, по дату трудоустройства молодого педагога;

исчисление возраста молодого педагога осуществляется на дату заключения трудового договора, предусмотренного в рамках настоящего Порядка, от даты его рождения в соответствии с документом, удостоверяющим личность молодого педагога (документа его заменяющего).

выплата (доплата) устанавливается молодому педагогу с начала учебного года (1 сентября) или с даты трудоустройства молодого педагога, в случае если он принят после 1 сентября, и устанавливается на срок в 3 года (36 месяцев);

выплата (доплата) молодому педагогу осуществляется, в полном объеме при установлении ему в трудовом договоре педагогической нагрузки в размере не менее 0,5 ставки не влечет за собой увеличение размера выплаты (доплаты);

выплата (доплата) молодому педагогу производится ежемесячно с учетом фактически отработанного времени за календарный месяц;

при заключении срочного трудового договора между муниципальным бюджетным общеобразовательным учреждением средней общеобразовательной школой № 2 имени Героя Советского Союза Бориса Митрофановича Ляха г. Туапсе муниципального образования Туапсинский район и молодым педагогам, выплата (доплата) не осуществляется, за исключением случая заключения срочного трудового договора на срок 1 календарный год и более на период временного отсутствия работника по причине его призыва на военную службу или направления его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет;

в случае призыва молодого педагога на военную службу или направление его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения молодого педагога на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет, выплата (доплата) молодому педагогу не осуществляется. Выплата (доплата) молодому педагогу возобновляется по истечению обстоятельств, указанных в настоящем абзаце, при условии сохранения за молодым педагогом основного места работы и должности, и осуществляется до истечения установленного срока в 3 года (36 месяцев) без учета периодов призыва молодого педагога на военную службу или направление его на заменяющую эту военную службу альтернативную

гражданскую службу, а также нахождения молодого педагога на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет;

выплата (доплата) сохраняется в случае перехода молодого педагога в другую муниципальную образовательную организацию, расположенную на территории Краснодарского края. Муниципальная образовательная организация, расположенная на территории Краснодарского края с которой молодой педагог прекращает трудовые отношения, предоставляет молодому педагогу справку в свободной форме о дате, с которой установлена выплата (доплата) молодому педагогу, и фактическом периоде осуществления такой выплаты (доплаты) в месяцах с точностью до двух десятичных знаков. Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 2 имени Героя Советского Союза Бориса Митрофановича Ляха г. Туапсе муниципального образования Туапсинский район, с которой молодой педагог заключает трудовой договор, учитывает предусмотренную настоящим абзацем справку при установлении выплаты (доплаты) в пределах общего срока ее осуществления в 3 года (36 месяцев).

5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ДОПЛАТ И ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА.

5.1. Работникам Школы осуществляются следующие доплаты и выплаты компенсационного характера:

- за работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда (при установлении данных условий специальной оценкой по условиям 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 работу в ночное время.

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

Директор Школы принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда в школе. Если по итогам оценки рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

5.1.2. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон в пределах должностного оклада соответствующей должности по штатному расписанию.

5.1.3. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. При выполнении дополнительной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса, не входящей в основные должностные обязанности и (или) по производственной необходимости значительного увеличения объема и содержания выполняемой работы, работникам учреждения устанавливается доплата:

№ п/п	Доплата руб.	Основание
1.	До 10 000,00	Формирование и пополнение электронной библиотеки школы, организация и проведение школьных мероприятий по привлечению учащихся к чтению литературы, обеспечение сетевого взаимодействия с городскими библиотеками
2.	До 7000,00	Ведение патриотического кружка учащихся, ведение воинского учета юношей
3.	До 10000,00	Организация работы с детьми инвалидами, с детьми ОВЗ и надомниками по индивидуальному обучению
4.	До 5000,00	Организация работы по социальной защите учащихся, профилактике правонарушений, ведение штаба воспитательной работы, службы медиации
5.	До 7000,00	Организация работы с одаренными детьми, организация подготовки научных работ учащихся
6.	До 6000,00	Организация кружковой работы с учащимися.
7.	До 5000,00	Участие в реализации Всероссийского проекта «Культурный норматив школьника»
8.	До 9000,00	Ведение ФРДО
9.	До 9000,00	Организация питания учащихся, оформление отчетности по питанию, работа с должниками.
10.	До 3000,00	Инструктирование, обучение, стажировка учащихся по ГО и ЧС
11.	До 3000,00	Ведение дополнительной отчетности по операциям с целевыми субсидиями с размещением

		реестров на официальных сайтах РФ
12.	До 9 200,00	Ведение официального сайта школы с размещением и обновлением установленной информации, сайт ФЦМПО, ведение Е- услуг.
13.	До 4000 ,00	Проведение дополнительных спортивных мероприятий и соревнований учащихся
14.	До 5000,00	Ведение архива школы
15.	До 3000,00	Организация и проведение дополнительных мероприятий по ОБЖ для учащихся
16.	До 3000,00	Организация и заполнение разделов школьного сайта о мероприятиях школы, ведение страниц школы в соцсетях, организация репортажей о работе школы, их размещение в соцсетях и иных средствах массовой информации
17.	До 7000,00	Организация работы АСУ «Сетевой город» Образование»
18.	До 7000,00	Составление расписаний уроков
19.	До 3000,00	Проведение основных и дополнительных мероприятий по обучению технике безопасности учащихся, проведение тренировочных занятий по эвакуации.
20.	До 5 000,00	Ведение платных услуг, дополнительной отчетности по платным услугам
21.	До 5000,00	Организация и проведение музыкальных конкурсов учащихся
22.	До 4000,00	Вовлечение в занятие спортом и обеспечение стабильно высокого уровня посещаемости учащихся в спортивном клубе школы (по каждой секции в отдельности)
23.	До 7000,00	Организация работы школьного спортивного клуба «Лидер»
24.	До 2000,00	Организация и проведение экскурсий, походов, поездок, праздничных мероприятий для учащихся и сотрудников школы
25.	До 10000,00	Выполнение обязанностей заместителя директора по УВР в начальной школе с составлением расписаний уроков и организация замещений сотрудников

26.	До 15 000,00	Повышенная материальная ответственность. Сложность и напряженность выполняемой работы.
27.	До 9 000,00	Работа с поставщиками и подрядчиками по ФЗ № 44 (контрактный управляющий) – регистрация муниципальных контрактов и договоров, работа в ЕИС, РИИС
28.	До 5000,00	Изготовление и оформление витрин, стендов, изделий для украшения холлов, актового зала, классов к праздничным мероприятиям в школе. Оформление тематических выставок.
29.	До 10 000,00	Предоставление сведений на информационных площадках не относящихся к должностям обязанностям, заполнение интерактивных отчетов и таблиц по Охране труда, внесение изменений в Коллективный договор.
30.	До 7000,00	Организация работы школьного театра
31.	До 8 000,00	Организация работы школьного музея
32.	До 10 000,00	Участие в проведении ремонтных работ в школе (покраска стен и др.)
33.	До 7000,00	Организация и обеспечение контроля качества работы уборщиков служебных помещений и дворников школы, распределение моющих, дезинфицирующих средств, инструментов
34.	До 5000,00	Благоустройство дворовой территории школы с оформлением декорированных клумб и т.п., уход за зелеными насаждениями.
35.	До 10000,00	Расширенный объем работ по техническому обслуживанию и выполнению ремонтных работ здания и на территории школы. Обеспечение бесперебойного функционирования всех систем жизнеобеспечения школы
36.	До 3000,00	Выполнение обязанностей секретаря собраний трудового коллектива и педагогических советов школы с составлением протоколов собраний
37.	До 7000,00	Обеспечение функционирования компьютерной техники, сетей, наладка и тестирование оборудования школы
38.	До 3000,00	Организация и проведение образовательной

		акции «Географический диктант» с оформлением установленной отчетности
39.	До 3000,00	Организация работы в АИС «Навигатор» дополнительного образования
40.	До 8000,00	Организация и проведение ВсОШ, олимпиад всех уровней учащихся с оформлением установленной документации
41.	До 7000,00	Выполнение дополнительных работ, не входящих в круг должностных обязанностей по поручению директора школы.
42.	До 10000	Ведение военного учета сотрудников и бронирование, составление отчетности для военного комиссариата.

5.1.4. 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, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

При расчете оплаты замены уроков учитываются следующие критерии:

- количество обучающихся в классе, где осуществлялась замена уроков;
- стоимость ученико-часа в школе (при делении класса на подгруппы учитывается коэффициент деления на подгруппы);
- общее количество проведенных часов в данном классе;
- квалификационная категория;
- ученая степень;

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

Заместитель директора по УВР (или иное лицо, назначенное приказом директора), ответственный за ведение документации замены уроков, осуществляет контроль заполнения учителями – предметниками классных журналов и «Журнала замены пропущенных уроков», а также фактическое проведение уроков замещающими педагогами.

5.1.5. При наличии работников школы, работающих по графику сменности с ночными часами, им производится доплата за работу в ночное время в размере 40% часовой тарифной ставки. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов

утра. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

5.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу) без учета применения повышающих коэффициентов к окладу и выплачиваются из фонда оплаты труда.

6. СТИМУЛИРОВАНИЕ ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

6.1. Выплаты на дополнительное стимулирование отдельных категорий работников предоставляются следующим категориям работников:

1) отнесенные к полномочиям органов местного самоуправления предоставляются следующим категориям работников:

обслуживающий персонал (кастелянша, кладовщик, машинист по стирке и ремонту спецодежды, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, садовник, слесарь-сантехник, электрик);

2) отнесенные к государственным полномочиям по финансовому обеспечению государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного образования:

учителя;

другие педагогические работники (инструктор по труду; инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, воспитатель, мастер производственного обучения, педагог-психолог, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями;

учебно-вспомогательный персонал (вожатый, младший воспитатель, помощник воспитателя);

медицинские работники (старшая медсестра (фельдшер), медицинская сестра);

обслуживающий персонал (гардеробщик, дворник, рабочий зеленого хозяйства, уборщик служебных помещений).

При занятии штатной должности в полном объеме (не менее одной ставки) выплаты отдельным категориям устанавливаются в размере 3000 (трех тысяч) рублей в месяц.

Выплата является составной частью заработной платы работника и производится в сроки, установленные организацией для выплаты заработной платы.

Условиями осуществления выплаты (доплаты) являются:

осуществление работником трудовой деятельности на основании трудового договора в организации, расположенной на территории муниципального образования Туапсинский район, по должности или профессии, указанной в настоящем пункте;

выполнение работником объема работы не менее установленной нормы рабочего времени (норма часов педагогической работы) на одну ставку.

Работникам, выполняющим объемы работы менее установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку, выплата устанавливается пропорционально выполняемому объему работы.

При занятии штатной должности в объеме более одной ставки по штатному расписанию выплата (доплата) устанавливается как за одну ставку.

Занятие должности на условиях совместительства и (или) привлечение работника наряду с работой, определенной трудовым договором, к выполнению дополнительной работы при совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не является основанием для предоставления выплаты (доплаты).

Выплата (доплата) осуществляется пропорционально отработанному времени за календарный месяц.

6.2. Денежные выплаты носят дополнительный характер и производятся исходя из фактически отработанного работником времени в календарном месяце по основному месту работы и по основной должности.

7. ОПЛАТА ТРУДА ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ ДИРЕКТОРА

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

7.2. Должностные оклады заместителей директора устанавливаются в размере 90 процентов от должностного оклада директора если иное не установлено трудовым договором.

7.3. С учетом условий труда заместителям директора устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4, 5 настоящего Положения.

8. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ

8.1. В целях поощрения работников за выполненную работу могут быть установлены премии:

- по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- за качество выполняемых работ;
- ко Дню учителя (при наличии средств экономии)

Премирование осуществляется по решению директора Школы в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

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

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение 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;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия не ограничена.

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

8.1.2. Работникам может быть выплачена премия за качество выполняемых работ в размере до 5 окладов при:

- 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 Российской Федерации.

8.2. Директор Школы вправе принять решение о снижении либо отмене начисленной премии за невыполнение, либо ненадлежащее выполнение условий трудового договора, нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины, нарушение финансовой дисциплины.

При наличии дисциплинарного взыскания «замечание» работнику может быть уменьшен размер премии на 50% (за месяц, в котором применено дисциплинарное взыскание).

При наличии дисциплинарного взыскания «выговор» работнику может быть уменьшен размер премии на 100% (за месяц, в котором применено дисциплинарное взыскание).

8.3. Премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) не выплачивается работнику:

- уволенному по инициативе Работодателя;
- уволенному по собственному желанию;
- имеющему на дату издания приказа о премировании не снятое дисциплинарное взыскание;
- при наличии претензий со стороны руководства по хранению или утрате ТМЦ школы, учебных пособий, или иных обоснованных претензий к выполнению должностных обязанностей или ПВТР работником.

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

8.5 Выплата премии производится по приказу директора школы по согласованию с профсоюзной организацией.

9. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

9.1. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам может быть выплачена материальная помощь:

- в связи со смертью близких родственников (жена/муж, дети, родители) в размере 5000,00 рублей. В случае смерти работника материальная помощь выплачивается его семье;
- при увольнении работающих пенсионеров со стажем работы в Школе не менее 10 лет – в размере до 3000 рублей;
- в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70 лет) в размере 3000 рублей;
- в связи с продолжительной болезнью (более 3 месяцев) в размере 5000 рублей.

9.2. Решение о выплате материальной помощи принимает директор Школы на основании письменного заявления работника (с приложением подтверждающих документов) и ходатайства председателя профсоюзного комитета. В приказе на выплату материальной помощи конкретному работнику указывается ее размер.

9.3. Директор школы при наличии средств из экономии ФОТ может принимать решение о выплате материальной помощи работникам по иным основаниям или изменить размер выплаты материальной помощи.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 310227031995278721568419988831218614170173341446

Владелец Исаева Кира Юрьевна

Действителен с 03.09.2022 по 03.09.2023