

Дополнение к коллективному договору
Муниципальное автономное некоммерческое
образовательное учреждение средняя общеобразовательная
школа № 1 имени И.Д.Бувальцева муниципального образования
Кореновский район

на 2020 -2023 годы

Директор МАНОУ СОШ № 1

Седова И.А.

(Ф.И.О.

подпись)

Печать

Председатель профсоюзного
комитета

Савин В.Г.

(Ф.И.О.

подпись)

Печать

ДОПОЛНЕНИЕ К КОЛЛЕКТИВНОМУ
ДОГОВОРУ
прошло уведомительную регистрацию

1. На основании Постановления администрации муниципального образования Кореновский район от 20.12.2022г № 1963 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Кореновский район, оплата труда которых осуществляется на основе единой тарифной сетки» изложить Положение об оплате труда работников муниципального автономного некоммерческого общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа №1 имени И.Д. Бувальцева муниципального образования Кореновский район в новой редакции (ПРИЛОЖЕНИЕ 1 к настоящему дополнению). Данные изменения применяется к правоотношениям, возникшим с 1 декабря 2022г.
2. В связи с увеличением МРОТ с 1 января 2023 «Положение о размерах, порядке и условиях осуществления стимулирующих и компенсационных выплат муниципального автономного некоммерческого общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа №1 имени И.Д. Бувальцева муниципального образования Кореновский район» изложить в новой редакции (ПРИЛОЖЕНИЕ 2 к настоящему дополнению). Данные изменения применяется к правоотношениям, возникшим с 1 января 2023г.
3. В тексте коллективного договора и в приложениях к нему наименование учреждения «Муниципальное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 1 имени И.Д.Бувальцева муниципального образования Кореновский район» заменить на «Муниципальное автономное некоммерческое общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №1 имени И.Д.Бувальцева муниципального образования Кореновский район» на основании постановления главы МО Кореновский район от 12.10.2022г № 1519 «О создании автономного учреждения путем изменения типа МОБУ СОШ № 1 имени И.Д.Бувальцева МО Кореновский район»

Принято на общем собрании трудового коллектива «16» января 2023 г.
(протокол № 1)

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального автономного
некоммерческого общеобразовательного учреждения средняя
общеобразовательная школа №1 имени И.Д. Бувальцева
муниципального образования Кореновский район

Настоящее Положение разработано в соответствии с:

Трудовым Кодексом Российской Федерации;

приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 1601 от 22 декабря 2014 года «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

постановлением администрации муниципального образования Кореновский район от 16.12.02.2013 г. № 2162 «Об утверждении методики планирования расходов на оплату труда при формировании сметы доходов и расходов общеобразовательных учреждений муниципального образования Кореновский район» (с изменениями и дополнениями);

постановлением главы муниципального образования Кореновский район от 20.11.2008 № 1418 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Кореновский район» (с изменениями и дополнениями);

постановлением главы муниципального образования Кореновский район от 21.11.2008 № 1438 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования Кореновский район» (с изменениями и дополнениями); постановлением главы муниципального образования Кореновский район от 26.11.2008 № 1509 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей муниципального образования Кореновский район» (с изменениями и дополнениями)

Положение включает в себя размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников муниципальных образовательных учреждений МО Кореновский район (далее – учреждения), по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ); наименование, условия и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в учреждениях; наименование, условия осуществления выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в учреждениях; условия оплаты труда руководителей учреждений.

РАЗДЕЛ I

Формирование фонда оплаты труда

1.1 Размер фонда оплаты труда муниципального образовательного учреждения СОШ №1 имени И.Д. Бувальцева МО Кореновский район (далее Учреждения) рассчитывается по следующей формуле:

$ФОТ = N \times Н_о \times Д$, где

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

Н_о – количество обучающихся в обычном классе;

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

1.2. Расчёт фонда оплаты труда Учреждения производится 2 раза в год исходя из численности учащихся по состоянию на 1 сентября и 1 января.

1.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

1.4. Учреждение обеспечивает равную оплату за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера в целях недопущения дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда.

1.5. Установление и изменение систем оплаты труда работников учреждения осуществляются с учетом систем нормирования труда, определяемых учреждением с учетом мнения представительного органа работников, устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени.

1.7. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, а также оплата труда за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях,

отклоняющихся от нормальных), осуществляется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

1.8. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

Заработная плата работников учреждения максимальными размерами не ограничивается, за исключением заработной платы руководителя учреждения, которая устанавливается согласно произведенным расчетам управления образования МО Кореновский район.

1.9. В рамках развития кадрового потенциала, руководителем учреждения заключаются с работниками эффективные контракты.

1.10. Эффективный контракт – это утвержденная Правительством Российской Федерации форма трудового договора с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг, а также меры социальной поддержки.

1.11. В отношении каждого работника уточняются и конкретизируются его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер должностного оклада, а также размер стимулирующих выплат за достижение коллективных результатов труда. Условия оплаты труда, включая размер оклада (ставки) работника, коэффициенты к окладам (ставкам), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор (эффективный контракт).

1.12. Штатное расписание учреждения утверждается приказом руководителя, включает в себя все должности работников в данном учреждении на начало финансового года.

В случае служебной необходимости в течение финансового года в штатное расписание приказом по учреждению могут вноситься изменения.

Тарификационный список педагогических работников на предстоящий учебный год утверждается 2 раза в год (на 1 сентября и на 1 января).

1.13. По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, устанавливается почасовая оплата труда. При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня определяется по соглашению работодателя с работником.

Работодатель определяет отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других).

1.14. Условия оплаты труда в учреждении устанавливаются настоящим положением и являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.15. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из краевого бюджета. Кроме этого в фонд оплаты труда могут входить внебюджетные средства.

1.16. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера.

1.17. Положение об оплате труда работников учреждения утверждается локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

РАЗДЕЛ II

Формирование централизованного фонда стимулирования директора Учреждения

2.1. Для поощрения директора Учреждения формируется централизованный фонд стимулирования руководителей общеобразовательных учреждений в размере – до 3% общего фонда оплаты труда.

РАЗДЕЛ III

Распределение фонда оплаты труда Учреждения

3.1. Фонд оплаты труда Учреждения состоит из:

- фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс,

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

3.2. Руководитель Учреждения формирует и утверждает штатное расписание в пределах фонда оплаты труда в соотношении:

- а) доля фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, устанавливается в размере **до 80%** к общему фонду оплаты труда учреждения;

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

Соотношение может быть изменено самостоятельно в зависимости от фактически сложившейся структуры фонда оплаты по категориям персонала, необходимости введения дополнительных штатных единиц и других условий.

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

Квалификационный уровень	Должности, отнесённые к квалификационным группам	Повышающий коэффициент
1. Должности педагогических работников		
Базовый оклад (базовый должностной оклад) - 9082 рублей		
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду, старший вожатый	0,00

2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	0,08
3 квалификационный уровень	Воспитатель, педагог-психолог, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	0,09
4 квалификационный уровень	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель-логопед, учитель	0,10
2. Общеотраслевые должности служащих первого уровня		
Базовый должностной оклад- 5956 рублей		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель, кассир, секретарь-машинистка, секретарь	0,00
3. Общеотраслевые должности служащих второго уровня		
Базовый должностной оклад- 6056 рублей		
1 квалификационный уровень	лаборант, техник, слесарь-электрик	0,00
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	0,04
4 квалификационный уровень	Механик	0,17
4. Общеотраслевые должности служащих третьего уровня		
Базовый должностной оклад - 6662 рублей		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер, инженер, специалист по кадрам, экономист	0,00
3 квалификационный уровень	Бухгалтер 1 категории	0,1
5. Должности работников культуры и искусства ведущего звена		
Минимальный размер должностного оклада – 9606 рублей		
	библиотекарь	0,00

Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной плате, установленному по профессиональным квалификационным группам, и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года (для педагогических работников), образуют новый оклад.

3.4. 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	5855
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5956
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6056
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6156
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6260
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6458
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6662
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6862

Распределение профессий рабочих Учреждения по квалификационным уровням производится согласно приложению № 2 к постановлению главы муниципального образования от 20 ноября 2008 года № 1418 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Кореновский район (с измен

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

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

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

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

3.7. Стоимость педагогической услуги определяется исходя из базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, уменьшенной на сумму доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя:

(ФОТп(б) - НВ) x 245

Стп =,

$$(a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + a_3 \times v_3 + \dots + a_{10} \times v_{10} + a_{11} \times v_{11}) \times 365$$

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 дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя;

a_1 - количество учащихся в первых классах;

a_2 - количество учащихся во вторых классах;

a_3 - количество учащихся в третьих классах;

...

a_{11} - количество учащихся в одиннадцатых классах;

v_1 - годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

v_2 - годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

v_3 - годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

...

v_{11} — годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

3.8. Стоимость педагогической услуги для последующих расчетов корректируется на коэффициент, который **учитывает сложность и приоритетность предмета:**

3.8.1. Обязательное участие предмета в итоговой государственной аттестации:

- по предмету «Математика» в 5-8 классах – коэффициент 1,15;
- по предмету «Математика» в 9-11 классах – коэффициент 1,15;
- по предмету «Русский язык» в 5-8 классах - коэффициент 1,15;
- по предмету «Русский язык» в 9-11 классах - коэффициент 1,15;
- по предмету «Литература» в 5-8 классах - коэффициент 1,15;
- по предмету «Литература» в 9-11 классах - коэффициент 1,15;

3.8.2. Дополнительная нагрузка педагога, обусловленная подготовкой к итоговой государственной аттестации, постоянным обновлением содержания обучения, подготовкой лабораторного и демонстрационного материала:

- по предмету «География» в 9-11 классах – коэффициент 1,1;
- по предмету «История» в 9-11 классах - коэффициент 1,1;
- по предмету «Обществознание» в 9-11 классах – коэффициент 1,1;
- по предмету «Биология» в 9-11 классах – коэффициент 1,1;
- по предмету «Физика» - в 9-11 классах – коэффициент 1,1;
- по предмету «Химия» - в 9-11 классах – коэффициент 1,1;
- по предмету «Элективные предметы», «Элективные курсы» в 9-11 классах – коэффициент 1,11;
- по предмету «Информатика» и «Информационно-коммуникационные технологии» в 5-11 классах - коэффициент 1,15;
- по предмету «Иностранный язык» - коэффициент 1,15;
- по предмету «Трудовое обучение» и «Технология» в 5-11 классах - коэффициент 1,15;

3.8.3 Сложные возрастные особенности учащихся:

- начальные классы (1- 4 классах) – коэффициент 1,1

3.8.4 Дополнительная нагрузка педагога, обусловленная большой информативной емкостью предмета:

- по предмету «Родной язык» в 5-9, 10-11 классах – коэффициент 1,15;

- по предмету «Родная литература» в 5-9, 10-11 классах – коэффициент 1,15;

3.9. Годовое количество часов по учебному плану определяется с учетом всех случаев увеличения часов (факультативных занятий, деления классов на группы).

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

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

$$O = (Стп \times Н \times Уп \times Г) + (115 \times УП) / Ун, \text{ где}$$

О - оклад педагога, осуществляющего учебный процесс;

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

Н - количество обучающихся по предмету в каждом классе;

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

Г – коэффициент, учитывающий деление класса на группы.

115 рублей - размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленными на 31 декабря 2012 года на норму часов педагогической работы

Ун - норма часов педагогической работы на ставку заработной платы в

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

3.12. Коэффициент, учитывающий деление класса на группы при определении заработной платы педагогов по предметам равен:

- по предмету «Английский язык» - 1,5;

- по предмету «Информатика» - 1,5;

- по предмету «Технология» - 1,5;

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

3.13. 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. При этом к стоимости педагогической услуги применяется повышающий коэффициент 1,2; учитывающий повышение заработной платы на 20%.

3.14. В расчёт заработной платы педагогических работников, не осуществляющих обучение на дому, вносится количество учащихся целого класса без учёта, обучающегося на дому.

3.15. 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.

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

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

3.17. В случае отклонения расчетного фонда базовой части фонда оплаты труда не распределенный 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 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 также на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.18. Установление оклада педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, принятого на работу до начала учебного года (1 сентября) производится в соответствии с минимальным размером должностного оклада, с применением повышающего коэффициента к должностному окладу - учителя по 4 квалификационному уровню – 0,10 с учетом 115 рублей, - педагога дополнительного образования по 2 квалификационному уровню - 0,08 с учетом 115 рублей.

3.19. В Учреждении за дополнительные трудозатраты, не входящие в круг основных обязанностей, но непосредственно связанные с обеспечением и их выполнения, устанавливаются следующие виды доплат за неаудиторную (внеурочную) деятельность педагогических работников, осуществляющих учебный процесс:

№	Виды работ	Размер доплат	
		в суммовом выражении, руб.	в процентах
1.	За исполнение обязанностей секретаря педагогического совета	2000	
2.	За ведение социального банка данных детей в школе и по микрорайону	3000	
3.	За проверку письменных работ:		10

	русский язык и литература родной язык и родная литература математика начальные классы		10 10 от заработной платы по предмету
4.	За проверку письменных работ (кроме русского языка и литературы, математики, начальных классов)	100	
5.	За заведование кабинетом: если за кабинетом закреплён один человек если за кабинетом закреплено два человека	400 200	
6	За заведование спортивными залами	400	
7	За руководство - школьными предметными методическими объединениями, - творческими группами учителей, - методическим объединением классных руководителей, - районными методическими объединениями (или тьютерство)	800 500 300 500	
8	За организацию предпрофильной и профильной подготовки учащихся	3000	
9	За организацию дошкольной подготовки дошкольников	3000	
10	За организацию общественно-значимых мероприятий, не входящих в учено-воспитательный план: - общественные, районные и школьные смотры, - общественные, районные и школьные конкурсы и проекты, - общественные, районные и школьные вечера	300 500 1000	
11	За организацию общественно-полезного труда учащихся школы	3000	
12	За ведение клубной, конкурсной, экскурсионной работы с учащимися	1500	
13	За работу с родительской общественностью	500	
14	За организацию питания в школе	3500	
15	За организацию эффективной деятельности казачьего класса	500	
16	За выполнение функций руководителей школьных музеев	1000	
17	За проведение внеклассного внепланового мероприятия	500	
18	За выполнение функций инструктора по туризму	1500	
19	За внеклассную работу по физической культуре	1500	
20	За организацию работы по профилактике наркомании среди учащихся: -заместителю директора по воспитательной работе, учителю по физической культуре, -педагогу психологу, социальному педагогу	2000 1000	
21	За качественно выполняемую работу председателя и секретаря комиссий, в том числе по аттестации педагогических кадров	1000	

22	За организацию дежурства учащихся по школе	2000	
24	За организацию спортивно-массовой работы в школе; - ведение отчётной документации по спортивно-массовой работе; - обеспечение сохранности спортивного инвентаря и оборудования; - контроль соблюдения санитарного режима в спортивных залах	3000 1000 500	
25	За внедрение в образовательный процесс здоровьесберегающих технологий	3000	
26	За организацию работы с одаренными детьми	2000	
27	За курирование образовательной электронной системы «Сетевой город»	3000	
28	За техническую поддержку и наполняемость школьного сайта	4000	
29	За техническое обслуживание программного обеспечения учебного процесса	1500	
30	За сопровождение дистанционного обучения	2000	
31	За выполнение функций диспетчера по расписанию	4000	
32	За организацию и ведение КВН	500	
33	За работу с детьми с ОВЗ (по ФГОС начального общего образования, основного общего и среднего образования, обучающихся с ограниченными возможностями здоровья).	500	
34	За организацию работ на пришкольном участке	500	
35	За осуществление текущего мониторинга исправности компьютерной техники и цифрового оборудования	2000	
36	за тьюторское сопровождение детей - инвалидов	4000,00 руб	

3.20. Решение о введении соответствующих выплат принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.21. Размер доплат учителям **за внеурочную деятельность**, реализующим ФГОС, оплачивается в соответствии с поправочным коэффициентом финансового обеспечения образовательной деятельности к (нормативам подушевого финансирования расходов) общеобразовательных. Количество часов отведенных на сверхурочную деятельность в соответствии с ФГОС в классах составляет: 1 класс – 330 часов в год, 2-4 класс – 340 часов в год, 5-9 классы 340-350 часов в год, в зависимости от продолжительности учебного года, при составлении плана внеурочной деятельности включать не менее трех направлений на одну параллель в классах.

$$Дв=К*Ук*Ч$$

Дв - доплата за внеурочную деятельность

К-коэффициент, на внеурочную деятельность, по реализации ФГОС

Ук-количество учащихся в классе

Ч-количество часов в месяц по направлениям, отведенным на внеурочную деятельность в соответствии с ФГОС

Направления, отведенные на сверхурочную деятельность в соответствии с ФГОС: спортивно-оздоровительное, духовно-нравственное, эколого-биологическое, общекультурное, туристско-краеведческое, социальное

3.22 Доплата за выполнение функции классного руководителя устанавливается педагогическим работникам Учреждения, выполняющим функции классного руководителя.

3.22.1 Стимулирующая выплата за выполнение функции классного руководителя устанавливается педагогическим работникам МОО, выполняющим функции классного руководителя. Размер стимулирующей выплаты за выполнение функции классного руководителя в одном классе составляет 4 000 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. Классом-комплексом считается группа обучающихся из двух и более классов, обучение которых ведет одновременно один и тот же учитель».

3.22.1.2 Выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам за счет средств федерального бюджета составляет 5000, 00 рублей в месяц за выполнение функции классного руководителя в одном классе в муниципальных образовательных организациях. Вознаграждение педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство в 2-х и более классах, выплачивается за выполнение функции классного руководителя в каждом классе, но не более двух вознаграждений 1 педагогическому работнику. Вознаграждение выплачивается педагогическому работнику в классе (классах), а так же в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее- класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а так же реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программ. Выплата является основной частью заработной платы педагогического работника.

3.22.2. Размер доплаты устанавливается, исходя из наполняемости классов по состоянию на 1 января и 1 сентября текущего финансового года. В случае изменения числа обучающихся в классе в течение указанных периодов, размер стимулирующей выплаты не изменяется.

3.23. Доплата **молодому педагогу** в размере 3000,00 рублей, производится с начала учебного года (1 сентября) до завершения учебного года (31 августа). Данная выплата осуществляется в течение трех лет со дня трудоустройства молодого педагога. Молодыми педагогами, являются выпускники образовательной организации среднего профессионального или высшего образования в возрасте до 35 лет, трудоустроившиеся по основному месту работы в течении года со дня окончания образовательной организации среднего профессионального или высшего образования по специальности в

соответствии с полученной квалификацией в муниципальную общеобразовательную организацию.

3.24. Доля расходов на установление доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя устанавливается приказом директора Учреждения и с учётом мнения профсоюзного комитета. Расходование средств осуществляется в соответствии с «Положением об оплате труда работников муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средняя общеобразовательная школа №1 имени И. Д. Бувальцева муниципального образования Кореновский район».

3.25. Доля расходов на установление стимулирующих выплат устанавливается приказом директора Учреждения по согласованию с Советом школы и с учётом мнения профсоюзного комитета в размере до **30%** общего фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс.

3.26. Доля расходов на установление выплат компенсационного характера устанавливается приказом директора Учреждения и с учётом мнения профсоюзного комитета.

РАЗДЕЛ IV

Расчёт заработной платы директора, заместителей директора, заведующего библиотекой Учреждения

4.1. Оклад директора Учреждения устанавливается приказом Управления образования в соответствии с Положением об оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений муниципального образования Кореновский район, утверждённого постановлением администрации муниципального образования Кореновский район от 10.03.2010 г. № 325 «Об оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений муниципального образования Кореновский район».

4.2. Оклады заместителей директора, заведующего библиотекой устанавливаются в размере 80% от оклада директора.

4.3. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера заместителям директора, заведующему библиотекой устанавливаются согласно «Положению о размерах, порядке и условиях осуществления стимулирующих и компенсационных выплат в муниципальном общеобразовательном бюджетном учреждении СОШ №1 имени И.Д. Бувальцева МО Кореновский район».

РАЗДЕЛ V

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

5.1. 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.

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

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

РАЗДЕЛ VI

Гарантии по оплате труда

6.1. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников Учреждения.

6.2. При установлении учебной нагрузки педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, требуется письменное согласие работника.

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

6.4. 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 порядком расходования экономии фонда оплаты труда «Положения о размерах, порядке и условиях осуществления стимулирующих и компенсационных выплат в муниципальном общеобразовательном бюджетном учреждении СОШ №1 имени И.Д. Бувальцева МО Кореновский район».

6.5. 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.

6.6. Оплата труда работников Учреждения производится на основании эффективных контрактов (трудовых договоров) между руководителем общеобразовательного учреждения и работниками.

6.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые

обязанности), не может быть ниже утверждённого на федеральном уровне минимального размера труда.

6.8. Оплата работников Учреждения, занятых по совместительству производится пропорционально отработанному времени.

6.9. Оплата труда руководителя Учреждения производится на основании эффективного контракта (трудового договора) с учредителем общеобразовательного учреждения.

6.10. Заработная плата работникам Учреждения 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.

Заработная плата выплачивается 9 и 24 числа каждого месяца перечислением в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

6.11. Расчетные листы централизованная бухгалтерия УО выдает работникам персонально при выдаче заработной платы 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.

7. 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
о размерах, порядке и условиях осуществления стимулирующих и
компенсационных выплат муниципального автономного
некоммерческого общеобразовательного учреждения средняя
общеобразовательная школа №1 имени И.Д. Бувальцева
муниципального образования Кореновский район**

1. Общие положения и основные определения

Настоящее Положение разработано и утверждено в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2013 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением администрации муниципального образования Кореновский район от 06.12.2021 г. № 1550 «Об утверждении методики планирования расходов на оплату труда работников, реализующих основные общеобразовательные программы, при формировании планов финансово-хозяйственной деятельности общеобразовательных учреждений муниципального образования Кореновский район»; постановлением главы муниципального образования Кореновский район от 21.11.2008 № 1438 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования Кореновский район» (с изменениями и дополнениями); постановлением главы муниципального образования Кореновский район от 20.11.2008 № 1418 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Кореновский район» (с изменениями и дополнениями).

2. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

2.1 Положение вводится в целях усиления материальной заинтересованности работников муниципального автономного некоммерческого

общеобразовательного учреждения СОШ №1 имени И.Д. Бувальцева МО Кореновский район (далее – Учреждение) и направлено на повышение индивидуализации материального вознаграждения каждого из работников, индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих повышению эффективности деятельности Учреждения по реализации уставных целей.

2.2 Стимулирующая часть фонда оплаты труда (вознаграждения) педагогических работников предназначается для усиления мотивации в создании условий и повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий, индивидуальных достижений обучающихся. В процедуре установления стимулирующих выплат участвует совместная комиссия по распределению выплат с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.3 Стимулирующая часть фонда оплаты труда (вознаграждения) педагогического персонала, не осуществляющего учебный процесс, административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала вводится в целях создания условий и повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, снижения текучести кадров. В процедуре установления стимулирующих выплат участвует совместная комиссия по распределению выплат с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.4 В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат *стимулирующего характера*:

2.4.1 Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы согласно критериям

2.4.2 Повышающий коэффициент оклада (должностному окладу), ставке заработной платы:

- за квалификационную категорию;
- за почетное звание;

2.4.3 Стимулирующая надбавка за выслугу лет.

2.4.4 Стимулирующая выплата за выполнение функции классного руководителя.

2.4.5 Согласно постановлению главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 19.08.2022г № 582 «Об установлении ежегодной денежной выплаты к началу учебного года педагогическим работникам государственных образовательных организаций Краснодарского края и утверждении порядка ее предоставления» педагогическим работникам государственных общеобразовательных организаций устанавливается ежегодная денежная выплата к началу учебного года в размере 5750 рублей (далее -ежегодная денежная выплата):

а) право на получение денежной выплаты имеют педагогические работники общеобразовательных организаций, которые осуществляют

трудовую деятельность на основании трудового договора по основному месту работы, заключенного по 1 сентября соответствующего года;

б) ежегодная денежная выплата не предоставляется педагогическим работникам общеобразовательных организаций, находящимся по состоянию на 1 августа соответствующего года в длительном отпуске сроком до 1 года или в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

в) список педагогических работников утверждается приказом руководителя общеобразовательной организации;

г) ежегодная выплата относится к выплатам стимулирующего характера, осуществляется за счет средств краевого бюджета и является частью заработной платы педагогического работника;

д) ежегодная денежная выплата предоставляется педагогическим работникам при условии занятия ими штатной должности в размере 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.

е) ежегодная выплата педагогическим работникам образовательных организаций производится в период с 25 августа по 10 сентября соответствующего года.

2.4.6 Стимулирующая выплата отдельных категорий работников.

Перечень отдельных категорий работников:

- учителя;
- другие педагогические работники (педагог-организатор, социальный педагог, педагог-психолог, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, педагог дополнительного образования, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями);
- обслуживающий персонал (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений)

2.5 Размеры, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются критериями по распределению стимулирующей части оплаты труда работников.

2.6 Максимальный размер выплат стимулирующего характера конкретному работнику ограничивается только возможностями стимулирующего фонда оплаты труда.

2.7 Выплаты стимулирующего характера начинаются с месяца, следующего за месяцем, в котором она была назначена.

2.8 Основное назначение выплат стимулирующего характера - дифференциация оплаты труда работника в зависимости от его качества, мотивации на позитивный (продуктивный) результат трудовой деятельности, ориентированный на долгосрочный инновационный режим.

2.9 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом директора учреждения с учетом мнения представительного органа работников и в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда

работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

2.10 Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

2.11 В период пребывания работника в очередном отпуске стимулирующие выплаты не осуществляются.

2.12 Больничные листы и отпуск оплачивается, исходя из средней заработной платы работника, в которой учитываются стимулирующие выплаты.

2.13 Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности работника приказом директора, по согласованию с профкомом, создается Комиссия по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников (далее - Комиссия), состоящая из представителей коллектива и администрации, руководителей методических объединений и членов профкома.

2.13.1 Протоколы заседания Комиссии предоставляются в трехдневный срок директору школы для подготовки проекта приказа по стимулированию работников. Стимулирующие выплаты осуществляются на основании приказа руководителя школы. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в абсолютной величине.

2.13.2 Для определения размера стимулирующих выплат работникам Комиссия по распределению стимулирующего фонда оплаты труда руководствуется соответствующими критериями.

2.14 Работники имеют право подать апелляцию в конфликтную комиссию школы на результаты оценки, утвержденные членами Комиссии в сроки, установленные соответствующим Положением.

2.15 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом учреждения с учетом мнения представительного органа работников и в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

2.16 Лишение выплат стимулирующего характера или их снижение, установленных на определенный период, оформляется приказом учреждения с обязательным указанием причины.

2.17 Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год).

2.17.1 Критерии для установления стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы *для педагогического персонала не осуществляющего учебный процесс*, административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала:

Наименование должности	Критерии для установления стимулирующей выплаты для педагогического персонала, не осуществляющего учебный процесс, административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала	Сумма, руб.
1	2	3
Педагогический	Подготовка и проведение внеклассных мероприятий	1500,00

персонал, связанный с учебным процессом (педагог-психолог, социальный педагог, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями)	не с	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы и т.п.)	2500,00
		Проведение мероприятий по профилактике вредных привычек	500,00
	по	Снижение количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних	1500,00
	и с	Снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокой уровень решения конфликтных ситуаций	1500,00
		Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	1000,00
		Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	2000,00
		Результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися	1500,00
Заместители директора по учебно-воспитательной	по	Организация предпрофильного и профильного обучения	1 500,00
		Обеспечение своевременного выполнения текущего и перспективного планирования школы	2 000,00
		Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся	2 500,00
		Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	2 000,00
		Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)	1 500,00
		Сохранение контингента учащихся в 10-11 классах	1 000,00
		Высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы	1500,00
		Высокая координация работы учителей, других педагогических работников по выполнению учебных программ, планов, качественная разработка и исполнение необходимой учебно-методической документации	2500,00
		Организация стабильного повышения профессионального мастерства педагогических работников, квалификационного уровня	2000,00
		Постоянное активное внедрение и использование современных образовательных технологий, в том числе информационно-коммуникационных, деятельности школы, в том числе в учебно-образовательном процессе (использование электронных программ, локальной сети для административно-хозяйственной деятельности, учебно-воспитательной деятельности, интегрированных уроков, создания электронных пособий)	2000,00
		Использование в работе формы публичной отчетности о своей деятельности и деятельности школы	2000,00
		Постоянное активное, результативное участие школы в муниципальных, региональных, российских конкурсах,	2000,00

	смотре, научно-практических конференциях, фестивалях	
	Высокий уровень организации и проведение семинаров, конференций, круглых столов и т.д.	1000,00
	За тьюторское сопровождение детей инвалидов	4000,00
	За интенсивность и переуплотненный режим работы	2000,00
Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	Качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы, соблюдение теплового режима	1000,00
	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	4400,00
	За организацию и участие в текущем и аварийном ремонте помещения и оборудования школы в течение учебного года	2000,00
	За организацию работы и ведение документации по противопожарной безопасности	1000,00
	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	2000,00
	За интенсивность и переуплотненный режим работы	2000,00
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	за высокий уровень организации и контроля (мониторинг) воспитательного процесса	11071,00
Заведующий библиотекой	Высокая читательская активность обучающихся	2000,00
	Пропаганда чтения как формы культурного досуга	1000,00
	За своевременное и качественное предоставление отчётности	2000,00
	Оформление тематических выставок	1500,00
Уборщик производственных и служебных помещений	За интенсивность и напряжённость труда.	7268,00 (за ставку)
	За уборку медицинского пункта	3662,00 (за ставку)
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	За уборку территории школьного двора	7387,00 (за ставку)
	За интенсивность и напряжённость труда	2081,50 (за ставку)
Делопроизводитель	За оперативность работы	10286,00 (за ставку)
	За работу в условиях переуплотненного режима (свыше 30 классов)	1500,00 (за ставку)
	За работу в системе «Сетевой город»	2753,00 (за ставку)
Специалист по кадрам	За своевременное и качественное предоставление отчётности	9580,00 (за ставку)
	За оформление больничных листов, изготовление архивных справок	1000,00 рублей
Специалист по закупкам	За работу с сайтами госзакупок	9347,00 рублей

	За интенсивность и напряженность труда	3000,00 рублей
--	--	-------------------

2.17.2 Критерии для установления стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы для педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, по оценочному листу:

№	Критерии	Показатели	Количество баллов	Подтверждающие документы
1	Качество и общедоступность образования	1.1. Призеры и победители в НПК, ВОШ, межвузовских олимпиадах, творческих конкурсах, социальных проектах, спортивных соревнованиях (утвержденных приказами МинПросвещения РФ, Министерством молодежной политики и науки Краснодарского края, или входящих в перечень мероприятий допущенных Министерством Просвещения РФ на данный учебный год)	муниципальный уровень- 3 - региональный уровень –4 - всероссийский уровень-5	Дипломы и приказы, итоговые рейтинговые таблицы
		1.2. Участие в системных исследованиях, мониторинге индивидуальных достижений обучающихся. Наличие индивидуальных результатов (ВПР, НИКО, функциональная грамотность)		Результаты аттестации
		Количество учащихся, подтвердивших или повысивших оценку по предмету на ВПР		Результаты аттестации
		Более 80 %	2	
		От 50 до 80 %	1,5	
		От 30 до 49 %	1	
		От 10 до 29 %	0,5	
		1.3. Качество знаний по результатам ОГЭи ЕГЭ		Результаты аттестации
		За каждого 100-балльника	5	
		80-99бб	3	
		70-79бб	1	
2	Создание условий для эффективного осуществления учебно-воспитательного процесса	1.4. Разработка индивидуальных авторских программ, углубленных и элективных курсов, внеурочной деятельности, их реализация в учебно-воспитательном процессе:	- разработка и апробация индивидуальной авторской программыполучившей экспертную оценку – 2б. - разработка авторской программы элективных курсов, внеурочной деятельности -1б	
		2.1. Использование ЦОС в урочной деятельности	От 30%-50% от общего количества часов – 1б	
		2.2. Использование оборудования Точки роста в урочной и внеурочной деятельности	От 50% - 2б	

3	Профессиональные условия развития педагогических работников	3.1 Участие и итоги профессиональных конкурсов утвержденных Министерством Просвещения РФ(Учитель года, За нравственный подвиг учителя, ПНПО)	Всероссийский уровень – 6б Региональный уровень – 4б Муниципальный уровень – 3б Школьный уровень – 1б	
		3.2. Проведение мастер-классов, открытых уроков, выступления на педагогических советах, методических объединениях, обобщение и распространение педагогического опыта	Школьный уровень – 1б Муниципальный – 2б Региональный – 3 б.	
		3.3. Участие педагога в разработке и реализации ООП и АООП для ОВЗ.	2 б.	
		3.4 Участие в жюри ученических и педагогических конкурсов и олимпиад.	1 б.	

2.17.3 Критерии для установления стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы *для педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс* за работу в клубах, объединениях, творческих группах:

Критерии	Сумма
За работу спортивного клуба	1000,00 (с нагрузкой 2 часа в неделю)
За работу объединения хоровой деятельности «Родник»	1000,00 (с нагрузкой 1 час в неделю)
За работу военно-патриотического клуба «Юнармия»	2700,00 (с нагрузкой 2 часа в неделю)
За работу военно-патриотического клуба «Звезда»	2700,00 (с нагрузкой 2 часа в неделю)
За сложность и напряженность в условиях работы в две смены	500,00 рублей
За качественную подготовку и создание условий в летней оздоровительной кампании	1500,00 рублей
За проведение лабораторных работ	500 рублей
За исполнение функций председателя профсоюзной организации школы	1000,00 рублей
За учет военнообязанных	1000,00 рублей
Специалистам впервые начинающим педагогическую деятельность в первые три года после окончания учебного профессионального заведения	1000,00 рублей
За работу с детьми логопедической группы	2000,00 рублей

2.17.5 Условия осуществления выплат стимулирующего характера педагогическим работникам должны быть отражены в трудовых договорах работников школы.

Устанавливаются следующие отчетные периоды выплат для педагогических работников: ежемесячно, или поквартально, или по полугодиям.

2.17.6 Основанием для оценки результативности деятельности педагогических работников учреждения служат оценочный лист. Оценочный лист заполняется педагогом самостоятельно на основе критериев, утвержденных настоящим Положением, и содержит самооценку его труда. Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам учреждения, а также показателям оценки эффективности работы.

2.17.7 Портфолио - индивидуальная папка, в которой собраны личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития учеников, вклад педагога в развитие системы образования за определенный период времени, а также участие в общественной жизни школы. Портфолио заполняется педагогом самостоятельно в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности.

2.17.8 Стимулирование педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, производится по балльной системе с учетом показателей качества деятельности в соответствии с утвержденными критериями оценочного листа.

2.17.9 Расчет стоимости балла может изменяться в зависимости от размера стимулирующего фонда педагогов, осуществляющих учебный процесс.

2.17.10 Согласно критериям оценочного листа педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, ведется подсчет баллов по максимально возможному количеству критериев и показателей каждого работника за отчетный период. Вычисляется общая сумма баллов, полученных всеми педагогическими работниками. Размер фонда стимулирующих выплат, запланированных на отчетный период, делится на общую сумму баллов, в результате получается денежный эквивалент в рублях одного балла. Этот показатель умножается на индивидуальную сумму баллов каждого работника. В результате будет получен размер стимулирующих выплат.

2.17.11 Корректировка стоимости 1 балла и размера стимулирующих доплат работникам производится ежемесячно или ежеквартально или раз в полугодие, соответственно размеру стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс школы и общего количества баллов, набранных учителями.

2.17.12 Выплаты утвержденных стимулирующих доплат учителям школы производятся ежемесячно, поквартально или по полугодиям.

2.17.13 Апелляции работников не принимаются и не рассматриваются с момента издания приказа об установлении конкретных размеров стимулирующих доплат.

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:

1,15 - при наличии высшей квалификационной категории;

1,10 - при наличии первой квалификационной категории;

Повышающий коэффициент устанавливается на период установления квалификационной категории пропорционально объему учебной нагрузки.

Повышающий коэффициент устанавливается на период установления квалификационной категории пропорционально объему учебной нагрузки.

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

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:

- *Повышающий коэффициент – 1,075 устанавливается за почетное звание «Заслуженный», «Народный»;*

- *Повышающий коэффициент – 1,05 «Отличник народного просвещения» или «Почетный работник общего образования».*

Повышающий коэффициент устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки. Применение повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих выплат.

Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от количества лет проработанных в образовательных учреждениях. Размер стимулирующей выплаты за выслугу лет определяется в процентах пропорционально учебной нагрузки:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет - 5%

при выслуге лет от 5 лет до 10 лет - 10%

при выслуге лет от 10 лет - 15%

Стимулирующая выплата отдельным категориям устанавливается из расчета *3000 рублей в месяц*, исходя из фактически отработанного времени в календарном месяце по основному месту работы и по основной должности.

Работникам, выполняющим объем работы менее нормы рабочего времени за ставку заработной платы, доплата осуществляется пропорционально отработанному времени.

Размер надбавок и доплат, включая надбавки и доплаты за совмещение должностей (профессий), и других выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленных согласно дополнительному объему работ, исчисляется без учета денежных стимулирующих выплат отдельным категориям работников.

Перечень отдельных категорий работников:

- учителя;

- другие педагогические работники (педагог-организатор, социальный педагог, педагог-психолог, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, педагог дополнительного образования);
- обслуживающий персонал (кухонный рабочий, повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений)

2.22. Согласно постановлению главы администрации Краснодарского края от 16.10.2007г № 955 «Об установлении доплат за организацию воспитательной работы отдельным категориям работников» осуществляется за организацию работы по профилактике наркомании среди учащихся за ставку заработной платы при условии выполнения нормы рабочего времени в размере:

- 2000 рублей - заместителю директора по воспитательной (учебно-воспитательной) работе и педагогу-психологу;
- 1000 рублей - социальному педагогу.

2.23. Заместителю директора по воспитательной (учебно-воспитательной) работе, педагогу-психологу, социальному педагогу, выполняющими объем работ менее нормы рабочего времени за ставку заработной платы, расчет доплат за организацию работы по профилактике наркомании производить пропорционально учебной нагрузке и (или) отработанному времени. Лицам, работающим по совместительству, путем совмещения профессий (должностей), а также исполняющим обязанности временно отсутствующих педагогических работников, расчет доплат производится пропорционально отработанному времени по совместительству, при совмещении профессий (должностей), исполнении обязанностей временно отсутствующего педагогического работника.

3. Порядок и условия премирования работников.

3.1. В учреждении устанавливаются виды премирования в форме единовременных выплат (премий):

- 1) по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год),
- 2) премия за качество выполняемых работ,
- 3) к следующим праздничным датам:
 - предусмотренным ст. 112 ТК РФ (Новогодние каникулы; День защитника Отечества (работникам мужского пола); Международный женский день (работникам женского пола),
 - юбилейным датам работников, достигших 55, 60, 65 и 70 лет,
 - профессиональными праздниками.

3.2. 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;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
 - выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
 - качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
 - участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий;
- Максимальным размером премия по итогам работы за период не ограничена.

3.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается единовременно в размере *до трех 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.

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

3.4. Премии в связи с профессиональными праздниками, юбилейными и праздничными датами выплачиваются единовременно на основании приказа директора Учреждения.

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

3.5. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца, работник лишается права на получение премии.

3.6. Премия не выплачивается:

- при наличии дисциплинарного взыскания в течение всего срока действия его взыскания,
- при нарушении правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, требований охраны труда;
- при неисполнении или ненадлежащем исполнении обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией; невыполнении приказов и распоряжений.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам МОБУ СОШ №1 имени И.Д. Бувальцева, включая педагогических работников, осуществляющих учебный процесс.

Выплаты компенсационного характера работникам Учреждения устанавливаются на основе Перечня видов выплат компенсационного характера и Разъяснения о порядке установления выплат, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от

29.12.2007 N 822 "Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях":

4.1 За совмещение профессий (должностей).

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 работ.

4.2 За расширение зон обслуживания.

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

4.3 За увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.4 За работу в ночное время. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время в размере 35% от оклада. Ночным считается доплата за работу в ночное время с 22.00 до 06.00 часов местного времени.

4.5 За работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер доплаты составляет:

4.5.1 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;

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

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

4.7 Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и области, содержащими нормы трудового права.