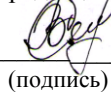


СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК


(подпись)



«26» августа 2020 г.

В.Г. Сахно
(расшифровка подписи)

УТВЕРЖДАЮ:

Руководитель


(подпись)

М.А. Христофоров
(расшифровка подписи)



«26» августа 2020 г.

**Положение
об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
средней общеобразовательной школы №15
имени П.Ф.Сероштана посёлка Незамаевского
муниципального образования Новопокровский район**

Раздел I

Общие положения

Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 15 имени П.Ф.Сероштана посёлка Незамаевского муниципального образования Новопокровский район (далее – Положение) разработано в целях совершенствования оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 15 имени П.Ф.Сероштана посёлка Незамаевского муниципального образования Новопокровский район (далее – Учреждение), усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда и в целях повышения эффективности использования средств, направляемых на реализацию основных образовательных программ, улучшения качества предоставляемых услуг.

1.2. Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников Учреждения, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего, основного общего.

1.3. Положение включает в себя:

- минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, с учетом выплат педагогическим работникам ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей;
- порядок, условия установления размера выплат компенсационного характера;
- порядок, условия установления размера выплат стимулирующего характера;
- порядок и условия премирования работников Учреждения;
- порядок и условия выплаты материальной помощи;
- условия оплаты труда директора Учреждения.

1.4. Оплата труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;

- рекомендаций районной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения профсоюзного комитета.

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

В случаях, когда выплаты стимулирующего характера и их размеры зависят от установленных в Учреждении показателей и критериев, то в трудовом договоре работника допускается ссылка на локальный акт, регулирующий порядок осуществления таких выплат.

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

1.7. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

1.8. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда в РФ.

1.9. Заработная плата работников учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами учреждений, которые разрабатываются на основе настоящего Положения, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.10. Данное Положение об оплате труда работников Учреждения разработано в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных и общеобразовательных учреждений муниципального образования Новопокровский район, утвержденного Постановлением администрации муниципального образования Новопокровский район от 26.02.2019г. № 166.

1.11. Оплата труда работников производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в муниципальном задании Учреждения на соответствующий финансовый год.

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

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

Раздел II

Формирование фонда оплаты труда

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

$ФОТО = (N \times H \times D)$, где

ФОТО- фонд оплаты труда ОУ;

N- норматив подушевого финансирования на одного обучающегося (с учетом соответствующего поправочного коэффициента);

H – количество обучающихся в ОУ;

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

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

2.3. Доля фонда оплаты труда устанавливается на основании приказа директора Учреждения.

2.4. Расчёт фонда оплаты труда производится два раза в год, исходя из численности учащихся по состоянию на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января).

Раздел III

Порядок и условия оплаты труда

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

окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы отражены в приложениях № 1, 2, 3.

3.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) устанавливается в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1061 «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».

3.3. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам Учреждения устанавливается в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению.

3.4. Порядок и условия почасовой оплаты работников Учреждения устанавливается в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению.

3.5. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, отражен в приложении № 6 к настоящему Положению.

3.6. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в вооруженных силах СССР и Российской Федерации установлен в приложении № 7 к настоящему Положению.

3.7. 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.

3.8. 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).

3.9. О предстоящем изменении условий трудового договора, в том числе продолжительности рабочего времени, объёма педагогической работы, условий оплаты труда, структуры и размера заработной платы, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работники должны быть поставлены в известность в письменной форме не позднее, чем за два месяца (либо в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

Раздел IV

Распределение фонда оплаты труда

4.1. Фонд оплаты труда Учреждения состоит из фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющих учебный процесс (ФОТп), фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала (ФОТпр),
 $ФОТ_0 = ФОТ_п + ФОТ_пр$

4.2. Доля фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, устанавливается в размере 70,0 % от общего фонда оплаты труда учреждения.

Доля фонда оплаты труда административно - управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, устанавливается в размере 30,0% от общего фонда оплаты труда учреждения.

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

4.3 Фонд оплаты труда административно - управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, состоит из базовой части, стимулирующей и выплат компенсационного характера.

$ФОТ_пр = ФОТ_пр(б) + ФОТ_пр(с) + КВ$, где:

ФОТп – фонд оплаты труда педагогического персонала;

ФОТпр(б) – базовая часть ФОТп;

ФОТпр(с) – стимулирующая часть ФОТп.

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

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

$ФОТ_п = ФОТ_п(б) + ФОТ_п(с) + КВ$, где:

ФОТп – фонд оплаты труда педагогического персонала;

ФОТп(б) – базовая часть ФОТп;

ФОТп(с) – стимулирующая часть ФОТп.

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

4.5. На стимулирующую часть направляется не менее 25% общего фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс. Указанная доля может быть изменена в зависимости от фактически сложившейся структуры фонда оплаты труда.

4.6. Доля расходов на установление доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя до 15% от общего фонда оплаты труда учителей. Указанная доля может быть изменена в зависимости от фактически сложившейся структуры фонда оплаты труда.

4.7. Экономия ФОТ, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счёт средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника, направляется на увеличение стимулирующей части ФОТ.

Раздел V

Определение стоимости педагогической услуги

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

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

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

$$\text{Стп} = \frac{(\text{ФОТп(б)} - \text{НВ}) \times 245}{(a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + a_3 \times v_3 + \dots + a_{10} \times v_{10} + a_{11} \times v_{11}) \times 365},$$

где:

365 – количество дней в году;

245 – среднее расчетное количество дней в учебном году;

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

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

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;

в3 – годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;
...в11 – годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

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

Годовое количество часов по учебному плану определяется с учетом всех случаев увеличения часов (факультативных занятий, деления классов на группы), предусмотренных действующим законодательством и Уставом Учреждения.

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

5.4. Определенная таким образом стоимость педагогической услуги для последующих расчетов может корректироваться на рекомендуемый коэффициент, учитывающий сложность и приоритетность предмета.

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

1,3 – повышающий коэффициент при преподавании математики и русского языка в 9 классе;

1,2 – повышающий коэффициент при преподавании математики и русского языка в 5 – 8 классах, литературы в 9 классе;

1,1 – повышающий коэффициент при преподавании предметов по выбору в 9 классе, выбранных учащимися для итоговой аттестации, русского языка и математики в 1 – 4 классах.

Указанный коэффициент применяется в зависимости от фактически сложившейся структуры фонда оплаты труда и при достаточном финансировании.

Раздел VI

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

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

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

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

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

H - количество обучающихся по предмету в каждом классе;

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

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

Г - коэффициент, учитывающий возможное деление класса на группы.

При делении классов на группы устанавливается коэффициент 2,0.

Если педагогический работник, осуществляющий учебный процесс, ведет несколько предметов в разных классах, то его заработная плата рассчитывается по каждому предмету и классу отдельно.

6.2. При определении оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогов по предметам учитывается деление классов на группы, предусмотренное Уставом Учреждения. В этом случае оклад (должностной оклад), ставка заработной платы конкретного учителя рассчитывается исходя из количества учеников в каждой группе с применением коэффициента Г.

Коэффициент Г устанавливается в размере 2,0 независимо от преподаваемого предмета.

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

6.3. При обучении детей на дому заработная плата педагогов, осуществляющих такое обучение, определяется из расчета ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и рекомендуемых размеров повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (приложение №1), в соответствии с количеством часов индивидуального учебного плана. При этом к стоимости педагогической услуги применяется повышающий коэффициент 1,2 учитывающий повышение заработной платы на 20% в соответствии с приложением 7.

Раздел VII

Установление и выплата доплат за неаудиторную (внеурочную) деятельность педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс

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

7.2. К неаудиторной (внеурочной) деятельности педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, относятся следующие виды работ:

- подготовка к урокам и другим видам учебных занятий;

- проверка письменных работ;
- изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий;
- консультации и дополнительные занятия с обучающимися, в том числе работа с отстающими и одарёнными детьми;
- заведование элементами инфраструктуры (кабинетами, лабораториями, учебно-опытными участками, мастерскими, музеями и т.п.);
- организация внеклассной работы по предмету, соревнований, олимпиад, конкурсов, конференций;
- внеклассная работа по физической культуре;
- выполнение функций руководителя школьного музея;
- выполнение функций инструктора по туризму;
- руководство предметными комиссиями, методическими объединениями (ШМО), методическим советом (ШМС);
- ведение клубной, конкурсной, экскурсионной работы с обучающимися;
- работа с молодыми специалистами (наставничество);
- организация работы по профилактике наркомании среди учащихся;
- работа с родителями;
- организация военно - патриотической работы;
- ведение внеурочной деятельности по ФГОС;
- ведение инновационной деятельности;
- другие виды работ (за исключением работы, за исключением работы, выполняемой на условиях совмещения).

7.2.1. Доплата за заведование элементами инфраструктуры (кабинетами, мастерскими, музеем, спортивными залами) составляет от 200 до 2000 рублей.

7.2.2. Доплата за организацию внеклассной работы по предмету, соревнований, олимпиад, конкурсов, конференций составляет от 500 до 1000 рублей.

7.2.3. Доплата за выполнение функций руководителя школьной музейной комнаты составляет от 500 до 1000 руб.;

7.2.4. Доплата за работу с молодыми специалистами (наставничество) составляет от 500 до 1000 рублей.

7.2.5. Доплата за проведение консультаций и дополнительных занятий с обучающимися, в том числе работа с отстающими и одарёнными детьми составляет от 300 до 1000 рублей или по формуле $Стп \times Н \times Уп$.

7.2.6. Доплата за проверку тетрадей и письменных работ устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы):

- до 15% от должностного оклада с учетом количества часов по предмету – учителям русского языка и математики;
- до 10% - учителям начальных классов;
- до 10% – учителям биологии, химии, физики, истории, обществознания, кубановедения, географии, информатики, английского языка, литературы.

7.2.7 Доплата за руководство предметными комиссиями, школьными методическими объединениями, методическим советом, методическими объединениями классных руководителей составляет от 100 до 1000 рублей.

7.2.8. Доплата за ведение инновационной деятельности составляет от 500 до 1000 руб.

7.2.9. Доплата за организацию работы по профилактике наркомании среди учащихся школы (в соответствии с постановлением главы администрации Краснодарского края от 16.10.2007 № 955 «Об установлении доплат за организацию воспитательной работы отдельным категориям педагогических работников») ежемесячно за ставку заработной платы при условии выполнения нормы рабочего времени устанавливается учителям физической культуры, заместителю директора по воспитательной работе в размере 2000 рублей, педагогу - психологу и социальному педагогу в размере 1000 рублей.

Педагогическим работникам, выполняющим объем работ менее нормы рабочего времени за ставку заработной платы или работающим не на полную ставку, расчет доплат производится пропорционально учебной нагрузке или отработанному рабочему времени.

7.2.10. В связи с реализацией федерального государственного образовательного стандарта (ФГОС) начального общего, основного общего и среднего общего образования часы внеурочной деятельности оплачиваются в соответствии с рассчитанной стоимостью педагогической услуги за аудиторские часы, фактически сложившейся в Учреждении:

$Двн = СТП * Ук * Ч$, где

Двн - доплата за внеурочную деятельность,

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

Ук - кол-во учащихся в классе (группе),

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

7.2.11 Доплата за организацию внеклассной работы по физической культуре составляет до 3 тысяч рублей; за организацию военно-патриотической работы до 5 тысяч рублей; за выполнение функций инструктора по туризму до 5 тысяч рублей; за выполнение функций руководителя школьного музея до 5 тысяч рублей.

7.3. Размер выплат и доплат, установленных работнику, могут быть увеличены или уменьшены, отменены в случае изменения оснований для их установления или ухудшения качества исполняемой работы. Назначение, отмена, изменение выплат за неаудиторную (внеурочную) деятельность учителя производится мотивированным приказом директора школы.

Раздел VIII

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

8.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда (вознаграждения) предназначена для усиления мотивации педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс 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.

Выплаты стимулирующего характера вводятся в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения, в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, снижения текучести кадров и направлены на повышение индивидуализации материального вознаграждения каждого из работников, индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих повышению эффективности деятельности Учреждения по реализации уставных целей.

8.2. Настоящим Положением предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за почетное звание.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному) окладу, ставке заработной платы определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

8.2.1. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

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

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

0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории.

8.2.3. Повышающий коэффициент к окладу за почетное звание устанавливается работникам Учреждения, которым присвоено почетное звание по профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Размеры повышающего коэффициента к окладу за почетное звание:

0,075 – за почетные звания, название которых начинается со слов «Заслуженный», «Народный», «Почетный»;

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу за почетное звание определяется путем умножения размера должностного оклада работника на повышающий коэффициент.

8.3. Настоящим Положением об оплате труда предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и стимулирующих выплат:

стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

стимулирующая надбавка за выслугу лет;

стимулирующая надбавка за качество выполнения работ;

стимулирующая выплата за выполнение функции классного руководителя.

стимулирующая выплата отдельным категориям работников

стимулирующая выплата молодым педагогам

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя учреждения при согласовании с выборным органом работников в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда:

работникам, подчиненным заместителям руководителя – по представлению заместителей руководителя Учреждения;

остальным работникам, занятым в структурных подразделениях учреждений, – на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений.

8.3.1. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим и иным работникам из числа учебно-вспомогательного персонала устанавливается:

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

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

за выполнение особо важных или срочных работ, за сложность и напряженность выполняемой работы (на срок их проведения).

Размер стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям.

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

Размеры (в процентах от оклада):

при выслуге лет от 1 до 5 лет – 5%;

при выслуге лет от 5 до 10 лет – 10%;

при выслуге лет от 10 лет – 15%.

8.3.3. Стимулирующая выплата за выполнение функции классного руководителя устанавливается педагогическим работникам Учреждения, выполняющим функции классного руководителя.

Размер стимулирующей выплаты за выполнение функции классного руководителя – из расчета 4000 рублей в месяц в классе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 30 августа 2013 года № 1015 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам –

образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования», либо в классе с наполняемостью 14 человек и более в общеобразовательных учреждениях, расположенных в сельской местности.

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

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

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

По существующим критериям оценки осуществления функций классного руководителя при выпуске из общеобразовательного учреждения учащихся выпускных классов фактически наступает момент прекращения исполнения обязанностей классного руководителя, то есть стимулирующая выплата за выполнение функций классных руководителей выпускных классов должна быть прекращена. Вместе с тем эта выплата учитывается в средней заработной плате при расчете отпускных и выплат компенсации за неиспользованные отпуска. В соответствии с вышеизложенным, при выплате стимулирующей доплаты за выполнение функций классного руководителя, учитывать фактическое прекращение исполнения функций классного руководства при издании приказа об отчислении учащихся в связи с окончанием школы. Возобновление стимулирующих выплат за исполнение функций классного руководства осуществляется после издания приказа о распределении классного руководства на очередной учебный год.

8.3.4 Стимулирующая выплата отдельным категориям работников Учреждения предоставляется в соответствии с приложениями № 9 и № 10 к настоящему Положению.

8.3.4. Стимулирующая выплата молодым педагогам устанавливается на основании приказа Министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края от 25.12.2015 года № 7055 «Об утверждении поправочных коэффициентов к нормативам финансового обеспечения образовательной деятельности общеобразовательных организаций» в размере 3000 рублей .

Выплата устанавливается только в случае привлечения педагогического работника, являющегося выпускником образовательной организации среднего профессионального или высшего образования в возрасте до 35 лет (далее - молодой педагог), путем его трудоустройства по основному месту работы в течение года со дня окончания образовательной

организации среднего профессионального или высшего образования по специальности в соответствии с полученной квалификацией в Учреждение, но не ранее чем с 1 января 2018г. Данная выплата осуществляется в течение трех лет со дня трудоустройства молодого педагога. Ежемесячная выплата молодому педагогу осуществляется в полном объеме при установлении ему в трудовом договоре педагогической нагрузки в размере не менее 0,5 ставки. Установление нагрузки более 1 ставки не влечет за собой увеличение размера ежемесячной выплаты.

Статус молодого педагога сохраняется в случае перехода работника в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность на территории Краснодарского края.

Раздел IX

Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

9.1. Оплата труда работников Учреждения, занятых на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

9.2. Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

9.2.1. Выплата работникам, занятым на работах, с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (до 10 % от должностного оклада), ставками заработной платы, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат.

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

9.2.2 Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

9.2.3 Выплата 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.

9.2.4 Выплата 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.

9.2.5 Специалистам, работающим в сельской местности, к окладу(должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается компенсационная выплата за работу в сельской местности в размере 25%в соответствии приложением № 11к настоящему Положению.

9.2.6 Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы осуществляется в соответствии с приложением № 8к настоящему Положению.

Применение выплат за специфику работы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

9.2.7. Доплата за работу в ночное время (ночным считается время с 22 часов до 6 часов) производится работникам за каждый час работы в ночное время в повышенном размере, но не ниже 35% часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы в ночное время. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

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

Размер доплаты составляет:

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

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

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

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

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

9.5. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

Раздел X

Порядок и условия премирования работников

10.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в Учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера установлены премии:

- премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

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

заместителей руководителя и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя Учреждения;

других работников – на основании представления непосредственного руководителя.

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

При премии учитывается:

- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения;
- качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;
- участие в течение соответствующего периода времени 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;

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается в пределах фонда оплаты труда при наличии финансовых средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), тарифной ставке работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

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

10.3. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных

работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

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

10.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы – выплачивается работникам одновременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитывается:

высокие показатели результативности;

разработка, внедрение и применение в работе методов труда, достижений науки;

интенсивность и напряженность работы;

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

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

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премии за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

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

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

Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы или он может быть лишен премии полностью за невыполнение показателей премирования. Премия не выплачивается работникам, получившим дисциплинарное взыскание, до его снятия.

Раздел XI

Материальная помощь

11.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения.

11.2. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор Учреждения на основании письменного заявления

работника с учетом мнения выборного профсоюзного органа и оформляется приказом руководителя Учреждения.

Материальная помощь устанавливается отдельным категориям работников учреждения в соответствии с приложением № 13 к настоящему Положению.

Раздел XII

Оплата труда директора, заместителей директора

12.1. Заработная плата директора Учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

12.2. Должностной оклад директора Учреждения определяется трудовым договором исходя из группы оплаты труда руководителей, определяемой в зависимости от количества учащихся и расчетного среднего оклада педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, рассчитанный по их фактической численности по формуле:

$Ор = Оsrп \times К$, где:

Ор – должностной оклад руководителя Учреждения,

Оsrп – расчетный средний оклад педагогических работников, осуществляющих учебный процесс,

К – коэффициент, установленный по группам оплаты труда руководителей образовательных учреждений.

К основному персоналу Учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, направленных на достижение целей, ради которых создано учреждение.

Порядок исчисления размера средней заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя определяется в соответствии с приложением № 12.

12.3. Должностные оклады заместителей руководителя Учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

12.5. С учетом условий труда заместителям руководителя Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 9 настоящего Положения.

Раздел XIII

Гарантии по оплате труда

13.1. Размеры и порядок оплаты труда работников определяются в соответствии с муниципальными правовыми актами, принятыми учредителем, настоящим Положением, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Заключение

договоров гражданско-правового характера допускается в случаях и порядке, установленных законодательством.

13.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала. Педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата заработной платы в случаях, предусмотренных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1061 «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».

13.3. При установлении учебной нагрузки больше или меньше нормы часов, предусмотренной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1061 «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», требуется письменное согласие работника.

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

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

13.5. Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника, направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения.

13.6. 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 в кружках, 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.

13.7. Оплата труда работников производится на основании трудовых договоров между директором Учреждения и работниками.

13.8. 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.

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

13.10. Оплата труда директора производится на основании трудового договора с Учредителем.

13.11. Заработная плата работникам в Учреждении 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 10 и 25 числа каждого месяца перечислением на указанный работником счёт в банке (пластиковую карту).

13.12. Расчетные листы бухгалтерия выдает работникам персонально при выплате заработной платы. В расчетных листах указывается информация о составных частях заработной платы работника, причитающейся ему за соответствующий период; о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; о размерах и об основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Раздел XIV

Штатное расписание

14.1. Штатное расписание Учреждения формируется и утверждается руководителем Учреждения, в пределах выделенного фонда оплаты труда на 01 января и 01 сентября текущего года.

14.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя Учреждения.

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

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

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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы №15
имени П.Ф.Сероштана поселка Незамаевского
муниципального образования
Новопокровский район

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

1. По занимаемым должностям работников Учреждения

№ п/п	Профессиональная группа/ квалификационный уровень	Рекомендуемые повышающие коэффициенты
1	2	3
1.	Должности педагогических работников	
	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 8975 рублей	
1.1	2 квалификационный уровень: Педагог дополнительного образования; педагог- организатор; социальный педагог	0,08
1.2	3 квалификационный уровень: Педагог-психолог.	0,09
1.3	4 квалификационный уровень: Учитель	0,10

Директор МБОУ СОШ № 15

М.А.Христофоров

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы №15
имени П.Ф.Сероштана поселка Незамаевского
муниципального образования
Новопокровский район

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ
и минимальные повышающие коэффициенты
к должностным окладам по профессиональным квалификационным группам
общеотраслевых должностей специалистов и служащих
общеобразовательных учреждений

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Минимальный повышающий коэффициент
1	2	3
1. Общеотраслевые должности служащих второго уровня		
Минимальный размер должностного оклада – 5823 рублей		
1 квалификационный уровень	Секретарь руководителя	0,00
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством.	0,04
2. Общеотраслевые должности рабочих первого уровня		
Минимальный размер должностного оклада – 5629 рублей		
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1 квалификационного разряда: гардеробщик; дворник; сторож	0,00
Минимальный размер должностного оклада – 5726 рублей		
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 2 квалификационного разряда: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; уборщик служебных помещений, оператор котельной	0,00

Директор МБОУ СОШ № 15

М.А.Христофоров

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к Положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы №15
имени П.Ф.Сероштана поселка Незамаевского
муниципального образования
Новопокровский район

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ
и минимальные повышающие коэффициенты
к должностным окладам по профессиональным квалификационным группам
общеотраслевых должностей специалистов и служащих
общеобразовательных учреждений

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Минимальный повышающий коэффициент
1	2	3
1. Общеотраслевые должности служащих первого уровня		
Минимальный размер должностного оклада – 10084 рублей		
1 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 квалификационного разряда: библиотекарь	0,00

Директор МБОУ СОШ № 15

М.А.Христофоров

ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ

1. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам

1.1. Месячная заработная плата педагогическим работникам определяется путем умножения ставок заработной платы, установленных в соответствии с настоящим Положением, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

учителей и преподавателей за работу в другом образовательном учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

учителей, для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

1.2. Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

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

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

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА

1. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников Учреждения применяется при оплате:

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

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

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в Учреждение;

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

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

2. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в Учреждение, а также участвующих в проведении учебных занятий, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются Учреждением самостоятельно.

Директор МБОУ СОШ № 15

М.А.Христофоров

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6
к Положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы №15
имени П.Ф.Сероштана поселка Незамаевского
муниципального образования
Новопокровский район

**ПЕРЕЧЕНЬ УЧРЕЖДЕНИЙ, ОРГАНИЗАЦИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ,
ВРЕМЯ РАБОТЫ В КОТОРЫХ ЗАСЧИТЫВАЕТСЯ В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
СТАЖ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ**

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	2
I	
Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых	Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие),

1	2
	заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба)
II	
Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (не зависимо от ведомственной подчиненности)	Руководители, их заместители, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты
III	
1. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями 2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения	1. Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством)

1	2
квалификации кадров на производстве	2. Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
IV	
Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
V	
Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи, психологи, преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
VI	
Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения	Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор, инспектор по общеобразовательной работе (обучению), старший инспектор-методист и инспектор-методист, старший инженер и инженер по производственно-техническому обучению, старший мастер и мастер производственного обучения, старший инспектор и инспектор по охране и режиму, заведующий учебно-техническим кабинетом, психолог

Примечание:

В стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения для взрослых, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.

Директор МБОУ СОШ № 15

М.А.Христофоров

ПОРЯДОК ЗАЧЕТА
В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СТАЖ ВРЕМЕНИ РАБОТЫ
В ОТДЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ (ОРГАНИЗАЦИЯХ), А ТАКЖЕ
ВРЕМЕНИ
ОБУЧЕНИЯ В УЧРЕЖДЕНИЯХ ВЫСШЕГО И СРЕДНЕГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
И СЛУЖБЫ В ВООРУЖЕННЫХ СИЛАХ СССР И
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

1.1. Время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы;

1.2. Время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

2.1. Время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации, на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 1.1 настоящего Порядка;

2.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах

социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

2.3. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2 настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

педагогам-психологам;

методистам;

педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

4. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

5. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и

Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

6. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

7. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

8. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим Порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Директор МБОУ СОШ № 15

М.А.Христофоров

ПРИЛОЖЕНИЕ №8
к Положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы №15
имени П.Ф.Сероштана поселка Незамаевского
муниципального образования
Новопокровский район

ВЫПЛАТЫ ЗА СПЕЦИФИКУ РАБОТЫ
педагогическим и другим работникам к окладу (должностному окладу),
ставке заработной платы в МБОУ СОШ № 15

№ п/п	Критерии повышения	Процент повышения
1	2	3
1.	Учителям и другим педагогически работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	20

Директор МБОУ СОШ № 15

М.А.Христофоров

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ

предоставления дополнительных стимулирующих выплат отдельным категориям работников муниципальных общеобразовательных учреждений муниципального образования Новопокровский район финансируемых из средств муниципального бюджета

1. Настоящий порядок выплат отдельным категориям работников общеобразовательных учреждений муниципального образования Новопокровский район распространяется на муниципальные общеобразовательные учреждения, подведомственные Управлению образования администрации муниципального образования Новопокровский район (далее – муниципальные образовательные учреждения), следующих типов и видов:

- общеобразовательные учреждения;

2. Стимулирующие выплаты предоставляются следующим категориям работников учреждений:

- Обслуживающий персонал (водитель; истопник; оператор котельной; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сооружений; сторож; слесарь – электрик по ремонту электрооборудования).

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

- при занятии штатной должности в полном объеме (не менее одной ставки) выплаты отдельным категориям работников муниципальных образовательных учреждений устанавливаются из расчета 3000 рублей в месяц;

- при занятии штатной должности не в полном объеме или в случае если месяц, за который производится выплата, отработан не полностью, выплата осуществляется пропорционально отработанному времени.

Директор МБОУ СОШ № 15

М.А.Христофоров

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ
предоставления дополнительных стимулирующих выплат отдельным
категориям работников муниципальных дошкольных и
общеобразовательных учреждений муниципального образования
Новопокровский район, финансируемых из средств краевого бюджета.

1. Настоящий порядок выплат отдельным категориям работников образовательных и общеобразовательных учреждений муниципального образования Новопокровский район распространяется на муниципальные общеобразовательные учреждения, подведомственные Управлению образования администрации муниципального образования Новопокровский район (далее – муниципальные образовательные учреждения), следующих типов и видов:

- общеобразовательные учреждения;

2. Стимулирующие выплаты предоставляются следующим категориям работников учреждений:

- Учителя;

- Другие педагогические работники (инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, концертмейстер, педагог-организатор, социальный педагог, педагог-психолог, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, старший воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), педагог дополнительного образования);

- Обслуживающий персонал (дворник, уборщик служебных помещений, гардеробщик).

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

- при занятии штатной должности в полном объеме (не менее одной ставки) выплаты отдельным категориям работников муниципальных образовательных учреждений устанавливаются из расчета 3000 рублей в месяц;

- при занятии штатной должности не в полном объеме или в случае если месяц, за который производится выплата, отработан не полностью, выплата осуществляется пропорционально отработанному времени.

Директор МБОУ СОШ № 15

М.А.Христофоров

ПРИЛОЖЕНИЕ №11
к Положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы №15
имени П.Ф.Сероштана поселка Незамаевского
муниципального образования
Новопокровский район

Специалисты, работающие в сельской местности, которым к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается компенсационная выплата за работу в сельской местности

1. Педагогические работники: учитель, педагог-организатор, социальный педагог, педагог - психолог, педагог дополнительного образования, библиотекарь

2. Другие категории специалистов, предусмотренные квалификационными справочниками.

Директор МБОУ СОШ № 15

М.А.Христофоров

ПОРЯДОК

исчисления размера средней заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя общеобразовательного учреждения

1. Порядок исчисления размера средней заработной платы основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципального общеобразовательного учреждения (далее - Порядок) определяет правила исчисления среднего оклада работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципального общеобразовательного учреждения.

2. Должностной оклад руководителя муниципального общеобразовательного учреждения определяется трудовым договором, устанавливается исходя из группы оплаты труда руководителей учреждений, определяемой в зависимости от количества учащихся, и расчетного среднего оклада основного персонала.

3. Педагогические работники, осуществляющие образовательный процесс, являются основным персоналом учреждения, непосредственно обеспечивающим выполнение основных функций, в целях реализации которого создано учреждение.

4. Размер среднего оклада педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, рассчитывается путем деления суммы, направленной учреждением на базовую часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, уменьшенной на сумму доплат за дополнительные виды работ, относящиеся к внеурочной деятельности учителя и на сумму фактической численности педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс. Расчет производится 2 раза в год: на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января)

5. Штатная численность педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс муниципального общеобразовательного учреждения, определяется путем деления общего числа учебных часов в неделю по каждому классу на норму учебной нагрузки учителей, установленную согласно приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1061 «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».

Директор МБОУ СОШ № 15

М.А.Христофоров

ПРИЛОЖЕНИЕ №13
к Положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы №15
имени П.Ф.Сероштана поселка Незамаевского
муниципального образования
Новопокровский район

УСЛОВИЯ И РАЗМЕРЫ ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

Условия выплаты	Подтверждающие документы	Размеры
1.В связи с чрезвычайными ситуациями (кража, пожар, затопило квартиру и т.п.)	Документ, подтверждающий факт чрезвычайной ситуации, выданный соответствующей организацией	До 20 000 руб
2.На операцию, дорогостоящее лечение, протезирование, дорогостоящие лекарства	- договор на лечение, операцию; - справка- направление врача; - документы, подтверждающие фактическую оплату (платежные документы, накладные, счета, квитанции, иные необходимые документы, оформленные на имя заявителя, и чеки на покупку лекарств); - именные рецепты. При необходимости – справки соответствующих учреждений, организаций, документы (направление, эпикриз и др.) с указанием медицинского учреждения, подтверждающие необходимость платной дорогостоящей медицинской помощи п жизненно важным показаниям	До 15 000 руб.
3.В связи с тяжелым материальным положением,		До 10 000 руб.

4. По случаю смерти близких родственников (матери, отца, мужа, жены, детей)	-копия свидетельства о смерти; - копия свидетельства о браке; -копия свидетельства о рождении.	До 15 000 руб.
5. В связи с бракосочетанием	Копия свидетельства о заключении брака	До 5 000 руб.
6. В связи с рождением ребенка	Копия свидетельства о рождении.	До 5 000 руб.
7. В связи с уходом работника на пенсию		До 5 000 руб.

Порядок оформления документов

1. Для получения материальной помощи работник пишет заявление, в котором высказывается просьба о предоставлении материальной помощи, указываются основания для этого. К заявлению прилагаются копии документов, подтверждающих обстоятельства, которые были указаны в содержании (при необходимости). В тексте заявитель может также указать сумму, на которую он рассчитывает.

2. При рассмотрении заявления, поданного работником, работодатель ставит на нем резолюцию о выплате или невыплате материальной помощи. Если руководитель одобрил выплату материальной помощи, издается приказ, который должен содержать обязательные реквизиты: Ф.И.О. лица, которому оказывают материальную помощь, ее размер и источник выплаты, а также основание.

Директор МБОУ СОШ № 15

М.А.Христофоров

ПРИЛОЖЕНИЕ №14
к Положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы №15
имени П.Ф.Сероштана поселка Незамаевского
муниципального образования
Новопокровский район

Перечень видов выплат стимулирующего характера:

Наименование должности	Вид выплат	Размер доплат (руб.)
Педагогический персонал, осуществляющий учебный процесс	Достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения	500 - 5000
	За качественную работу по привлечению учащихся к дополнительному, углубленному изучению предмета	500 - 6000
	За регулярное и качественное применение на уроках информационных технологий	300 - 3000
	За качественное ведение документации по ФГОС	500 - 5000
	За высокий уровень ведения установленной документации (диагностика, отчеты, календарно – тематическое планирование, заполнение журналов и т.д.)	300 - 4000
	За публикацию научно – практической деятельности в средствах массовой информации	500 - 3000
	За привлечение родителей (законных представителей) к сотрудничеству по благоустройству и оформлению учебных кабинетов	500 -3000
	За качественное выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы	500 - 5000
	За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности	500 - 5000
	Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины, снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокой уровень решения конфликтных ситуаций	500 - 3000
	За качественную работу с будущими первоклассниками	500 - 5000
	За образцовое ведение школьной нормативно – правовой документации	300 - 4000

	За систематическое обновление и качественную работу школьного сайта	1000 - 8000
	За работу с молодыми специалистами	500 - 3000
	За качественную компьютерную обработку аналитического, справочно-информационного материала по учебно-воспитательной деятельности школы	300 - 3500
	За высокую результативность работы	1000 - 10000
	За высокие показатели воспитательной работы с классным коллективом	500 - 5000
	За образцовое содержание кабинета	200 - 1000
	За высокий уровень организации внеклассной работы по предмету, соревнований, олимпиад, конкурсов, конференций и т.д. различного уровня, подготовка учащихся к ГИА	300 - 5000
	За результативные консультации и дополнительные занятия с обучающимися, в том числе работа с отстающими и одаренными детьми	500 - 5000
	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ	500 - 5000
	За высокий уровень использования в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	500 - 5000
	Активное участие в эстетическом оформлении школьных помещений, озеленении школьного двора	250 - 8000
	За патриотическое и нравственное воспитание учащихся	500 - 5000
	За качественную работу с юными инспекторами движения	200 - 2000
Заместители директора учебно-воспитательной, воспитательной работе	Высокое качество исполнения обязанностей директора во время его отсутствия	1000 - 5000
	Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся	1000 - 10000
	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	1000 - 10000
	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)	500 - 5000
	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	500 - 5000
	За высокий уровень организации экспериментальной и	1000 - 10000

	инновационной работы	
	Организация стабильного повышения профессионального мастерства педагогических работников, квалификационного уровня	500 - 5000
	Качественное выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы	500 - 5000
	Качественная организация обучения на дому.	500 - 5000
	Высокий уровень организации и проведения внешкольных (краевых, районных, станичных) мероприятий	1000 - 10000
	Постоянное активное внедрение и использование современных образовательных технологий (использование электронных программ, локальной сети для административной деятельности, учебно-воспитательного, интегрированных уроков, создание электронных пособий)	1000 - 10000
Завхоз	Качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы. Соблюдение теплового режима.	500 - 3000
	За безупречное исполнение должностных обязанностей	3000 - 15000
	За выполнение планов производственно – хозяйственной деятельности школы(своевременное выполнение заявок в части ремонтных работ, обеспечение инвентарем, материалами)	500 - 5000
	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	5000 - 15000
	Качественное обеспечение требований пожарной и электробезопасности	1000 - 5000
	За организацию и качественное проведение летнего ремонта и подготовки школы к новому учебному году	3000 - 15000
	За своевременное и качественное проведение инвентаризации имущества школы	500 - 5000
	За качественное ведение документации по финансово-хозяйственной деятельности	1000 - 10000
	За сложность и напряженность выполняемой работы	500 - 5000
	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	500 - 3000
Педагог-психолог, социальный педагог	Результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися	300 - 3000
	Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	300 - 5000
	За интенсивность и высокие результаты работы	2000 - 10000

	За высокую результативность работы с учащимися «группы риска» и их родителями	500 - 8000
	За качественную работу по снижению количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, внутришкольном учете	300 - 5000
	За эффективную систему работы с родителями обучающихся по различным проблемам детско-взрослых отношений	200 - 2500
	За высокий уровень психолого-педагогического сопровождения учебно-воспитательного процесса в ОУ	500 - 5000
Библиотекарь	Участие в станичных, районных, краевых мероприятиях	500 - 5000
	Содержание библиотечного фонда и помещения библиотеки в образцовом состоянии	2000 - 5000
	За высокую читательскую активность обучающихся	500 - 1000
	Работа по пополнению художественного и учебного фонда библиотеки. Работа с учебниками.	300 - 3000
	За качественную подготовку и проведение общешкольных мероприятий	500 - 3000
	Эффективное применение информационных технологий в работе библиотеки; работа в сети Интернет	1000 - 8000
Секретарь руководителя	Выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей (оформление больничных листов, медицинских полисов, пенсионных карточек и др.)	500 - 5000
	За высокую результативность работы	1000 - 5000
	За качественную компьютерную обработку аналитического, справочно-информационного материала	250 - 3000
	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	500 - 4000
	За подготовку и оформление документов к тарификации.	500 - 2000
	Увеличение объема работы, связанное с началом и окончанием учебного года	500 - 6000
	За качество и оперативность работы	500 - 2000
	За содержание номенклатуры дел в отличном состоянии	500 - 2000
Учитель информатики	За качественную работу и исправность локальной сети Учреждения, сайта школы	1000 - 5000
	За качественное выполнение заявок по устранению технических неполадок	500 - 5000

	Активное участие в ликвидации последствий аварий	300 - 3000
	Выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей	500 - 5000
	За оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	300 - 3000
	Отсутствие чрезвычайных происшествий	500 - 1000
	Выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей (уход за цветниками, обрезка деревьев, погрузо-разгрузочные работы; содержание в чистоте прилегающей к главному входу территории и др.)	300 - 3000
Уборщик служебных помещений	Безупречное исполнение должностных обязанностей	500 - 5000
	Выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей (уход за цветниками, побелка деревьев и др.)	300 - 4000
	За качественное проведение генеральной уборки, стирка школьных занавесей	500 - 5000
	За образцовое содержание убираемой территории	500 - 5000
	За активное участие в эстетическом оформлении школьных помещений, озеленение закреплённой территории	300 - 3000
	За сложность и напряжённость в работе	250 - 2500
Дворник	Безупречное исполнение должностных обязанностей	200 - 1000
	Выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей (генеральная уборка, стирка занавесей и др.)	250 - 2000
Для всех сотрудников	Активное участие в эстетическом оформлении школьных помещений, озеленении школьного двора	250 - 8000

Директор МБОУ СОШ № 15

М.А.Христофоров