

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного
комитета

Л.В.Федчун

Председатель управляющего
совета

Е.В. Гусева

УТВЕРЖДЕНО

Приказом

«09» января 2020 года № 1/2 -О

Директор МБОУ СОШ № 51

О.В.Тропина



ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда и материальном стимулировании муниципально-
го бюджетного общеобразовательного учреждения муниципального об-
разования город Краснодар средней общеобразовательной школы № 51
имени Аркадия Гайдара**

Раздел I

Общие положения

Настоящее Положение разработано в соответствии с:

Трудовым Кодексом Российской Федерации;

постановлением администрации муниципального образования город Краснодар от 26.03.2014г. № 1763 "Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования город Краснодар, находящихся в ведении департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар»;

постановление администрации муниципального образования город Краснодар от 28.12.2017 № 6256 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования город Краснодар от 26.03.2014 № 1763 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования город Краснодар, находящихся в ведении департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар»

приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

постановлением главы муниципального образования город Краснодар от 16.10.2007 г. № 955 «Об установлении доплат за организацию воспитательной работы отдельным категориям педагогических работников»;

постановлением администрации муниципального образования город Краснодар от 25.03.2014 г. № 1732 «О денежной выплате для дополнительного стимулирования отдельных категорий работников муниципальных образовательных учреждений, находящихся в ведении департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар»;

решением городской Думы Краснодара от 13.12.2018 № 65 п. 17 «О местном бюджете (бюджете муниципального образования город Краснодар) на 2019 год и плановый период 2020 и 2021 годов»;

приказом министерства образования и науки Краснодарского края от 25.12.2015 № 7055 «Об утверждении поправочных коэффициентов к нормативам подушевого финансирования обеспечения образовательной деятельности (нормативам подушевого финансирования расходов) общеобразователь-

ный организаций» (в редакции от 24.08.2018 № 3053) (далее-приказ), обеспечивающий регулирование фонда оплаты труда отдельных категорий педагогических работников для осуществления краевой доплаты молодому педагогу в 3000 рублей.

2.Настоящее Положение об оплате труда и материальном стимулировании муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения муниципального образования город Краснодар средней общеобразовательной школы № 51(далее -МБОУ СОШ № 51, школа) вводится в целях совершенствования системы оплаты труда, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

3.Фонд оплаты труда МБОУ СОШ № 51 формируется из объема субсидий, поступающих в установленном порядке организации и средств от оказания организацией услуг, предоставление которых для физических и юридических лиц осуществляются на платной основе, и от иной приносящей доход деятельности.

4.Положение о фонде оплаты труда включает в себя:

приложение № 1 (Перечень доплат педагогическому персоналу, осуществляющему учебный процесс, за дополнительные виды работ, относящиеся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя;

приложение № 2 «Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс».

приложение № 3 «Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала и педагогического персонала, не связанного с учебным процессом.

Раздел II **Формирование фонда оплаты труда**

1. Размер фонда оплаты труда МБОУ СОШ № 51 определяется исходя из утвержденного объема субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания в части средств на осуществление отдельных государственных полномочий по финансовому обеспечению реализации основных общеобразовательных программ.

Расчет фонда оплаты труда МБОУ СОШ № 51 производится два раза в год исходя из численности учащихся по состоянию на начало учебного года (1сентября) и начало календарного года (1 января).

При определении доли фонда оплаты труда учитывается достижение значений показателей, определенных соглашением о предоставлении субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

Доля фонда оплаты труда (с начислениями) в нормативе утверждается приказом директора школы в соответствии с расчетами СТП.

Раздел III **Распределение фонда оплаты труда** **МБОУ СОШ № 51**

3.1 Фонд оплаты труда МБОУ СОШ № 51 состоит из фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс и фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-

вспомогательного, младшего обслуживающего персонала и педагогического персонала, не связанного с учебным процессом и определяется по формуле:

$\text{ФОТо} = \text{ФОТп} + \text{ФОТпр}$, где:

ФОТо- фонд оплаты труда МБОУ СОШ № 51;

ФОТп- фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс;

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

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

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

ФОТп – фонд оплаты труда педагогического персонала;

ФОТп(б) – базовая часть ФОТп;

ФОТп(с) – стимулирующая часть ФОТп;

КВ – выплаты компенсационного характера, осуществляемые в соответствии с трудовым законодательством и настоящим Положением раздел V.

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

К неаудиторной (внеклассной) деятельности учителя относятся следующие виды работ:

проверка письменных работ;

руководство предметными комиссиями и методическими объединениями;

ведение клубной, конкурсной, работы;

ведение клубной, экскурсионной работы;

работа с молодыми специалистами (наставничество);

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

заведование мастерскими;

организация работы по профилактике наркомании среди учащихся
внеклассная работа по физкультурно-массовой и спортивной работе;

ведение документации по школьному питанию;

организацию и курирование групп продленного дня;

ведение кружковой работы учителя в классах, реализующих программу ФГОС начального общего, основного общего и среднего образования.

Предложения по персональному списку на установление доплат педагогическому персоналу, осуществляющему учебный процесс за дополнительные виды работ, относящиеся к неаудиторной (внеклассной) деятельности учителя, предоставляются директору школы членами тарификационной комиссии в письменном виде с подробным обоснованием для рассмотрения и издания приказа. Приказ издается два раза в год на дату тарификации.

Состав тарификационной комиссии назначается приказом директора школы. В период между тарификациями установление доплат за неаудиторную деятельность учителя производится по решению сторон.

Приказ издается два раза в год на дату тарификации.

Доплата за ведение кружковой работы учителя в классах, реализующих программу ФГОС начального общего, основного общего и среднего образования определяется по следующей формуле:

$\text{ДВн} = \text{СТП} * \text{Ук} * \text{Ч} * \text{К}$, где

ДВн – доплата за внеурочную деятельность;

СТП – стоимость педагогической услуги;

Ук – количество учащихся в классе (группе);

К – коэффициент перевода недельных часов в месячные – 4.2 (условное количество недель в месяце);

Ч – количество часов работы в месяц по направлениям, отведенным на внеурочную деятельность в соответствии с федеральным государственным стандартом начального и основного общего образования.

Доплата за организацию работы по профилактике наркомании среди учащихся устанавливается учителям по физической культуре при условии выполнения нормы рабочего времени (за ставку заработной платы) в размере 2000 рублей (расчет доплаты производится пропорционально учебной нагрузке и отработанному времени). Приказ издается два раза в год на дату тарификации.

Основным условием установления доплат за дополнительные виды работ является добросовестное исполнение при этом работником своих должностных обязанностей.

Доплаты за дополнительные виды работ, относящиеся к неаудиторной (внеклассной) деятельности учителя, устанавливаются в целях повышения качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий, индивидуальных достижений обучающихся.

Размер доплаты педагогическому персоналу, осуществляющему учебный процесс, за дополнительные виды работ, относящиеся к неаудиторной (внеклассной) деятельности учителя, устанавливаются в соответствии с перечнем дополнительных работ, Приложения № 1 к настоящему Положению. Выплаты доплат педагогическому персоналу, осуществляющему учебный процесс, за дополнительные виды работ, относящиеся к неаудиторной (внеклассной) деятельности учителя, производятся из базовой части фонда оплаты труда.

3.4 Размер стимулирующего фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс согласовывается с профсоюзным комитетом и управляющим советом школы и утверждается директором МБОУ СОШ № 51.

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера педагогическому персоналу, осуществляющему учебный процесс, определены в Приложении № 2 к настоящему Положению.

3.5 Фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, состоит из базовой части, стимулирующей части, выплат компенсационного характера и определяется по формуле:

$$\text{ФОТпр} = \text{ФОТпр(б)} + \text{ФОТпр(с)} + \text{КВпр}, \text{ где:}$$

ФОТпр – фонд оплаты труда административно-управленческого учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом;

ФОТпр(б) – базовая часть ФОТпр;

ФОТпр(с) – стимулирующая часть ФОТпр;

КВпр – выплаты компенсационного характера, осуществляемые в соответствии с трудовым законодательством и настоящим Положением раздел VII.

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

Базовая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, включает базовые оклады, (базовые должностные оклады),

базовые ставки заработной платы по профессионально квалификационным группам согласно раздела **VI** настоящего Положения.

Порядок и условия выплат стимулирующего характера определяется приложением № 3 к настоящему Положению.

Раздел IV

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

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

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

2. Стоимость педагогической услуги определяется исходя из базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, уменьшенной на сумму доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя и на сумму расходов на выплату ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими печатными изданиями в размере 115 рублей, по следующей формуле:

$$(ФОТп(б) - НВ-ДК) \times 245$$

$$Стп = \frac{(a1 \times b1 + a2 \times b2 + a3 \times b3 + \dots + a10 \times b10 + a11 \times b11) \times 365}{365}$$

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;

ДК-сумма расходов на выплату ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими печатными изданиями в размере 115 рублей;

а1 - количество учащихся в первых классах;

а2 - количество учащихся во вторых классах;

а3 - количество учащихся в третьих классах;

...

а11 - количество учащихся в одиннадцатых классах;

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

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

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

...

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

Годовое количество часов по учебному плану определяется с учетом всех случаев увеличения часов (факультативных занятий, деления классов на группы), предусмотренных уставом МБОУ СОШ № 51.

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.

3. Расчёт стоимости педагогической услуги производится по форме согласно приложению № 4 к настоящему Положению.

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

$$O = Стп \times H \times Уп \times K \times Г + ДК \times Уп \times Ун, \text{ где:}$$

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 неделю в каждом классе

К – коэффициент перевода недельного учебного плана в месячный коэффициент перевода - 4,2 (условное количество недель в месяце));

Г – коэффициент, учитывающий деление класса на группы;

ДК – ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими печатными изданиями в размере 115 рублей;

Ун – норма часов педагогической работы на ставку заработной платы в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»;

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

Стоимость педагогической услуги для коррекционных классов увеличивается на коэффициент 2.

5. Коэффициент, учитывающий возможное деление классов на две группы по отдельным предметам: технология (трудовое обучение), информатика, физкультура, иностранный язык, устанавливается в размере 2, а также при делении профильных классов на две группы по предметам разной направленности.

Коэффициент, учитывающий деление класса на группы, при определении заработной платы педагогов по предметам, утверждается приказом директора школы на основании решения педагогического совета.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

10. Установление оклада педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, принятого на работу до начала учебного года (1 сентября) производится в соответствии с базовым должностным окладом 8472 рубля, с применением повышающего коэффициента по 4 квалификационному уровню – 0,10 и метод литературой в размере 115 рублей.

РАЗДЕЛ V

Расчёт заработной платы заместителей директора и заведующего библиотекой, должностного оклада директора

1. Должностной оклад директора МБОУ СОШ № 51 определяется трудовым договором, устанавливается исходя из группы по оплате труда руководителей организаций, определяемой в зависимости от количества учащихся и расчетного среднего оклада основного персонала (педагогических работников, осуществляющих учебный процесс) и рассчитывается по формуле:

Ор = Осрп x К + Дк, где:

Ор – должностной оклад директора;

Осрп – расчетный средний оклад педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

К – коэффициент, установленный по группам оплаты труда руководителей общеобразовательных учреждений;

Дк – ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей.

Коэффициент МБОУ СОШ № 51 – 2.2 (численность учащихся свыше 1000 человек).

Размер среднего оклада определяется путем деления базовой части фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, уменьшенного на сумму доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя и на сумму расходов на выплату ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей, на штатную численность педагогических работников, осуществляющих учебный процесс.

Штатная численность педагогических работников, осуществляющих учебный процесс определяется путем деления общего числа учебных часов в неделю на норму учебной нагрузки учителей (18 часов).

2. Должностные оклады заместителей директора устанавливаются в размере 80% от оклада директора, заведующего библиотекой - 75% от оклада директора (без учета ежемесячной денежной компенсации на обеспечение

книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей).

В должностной оклад заместителей руководителя (за исключением заместителя по административно-хозяйственной работе) включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей.

3. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера заместителям директора и заведующему библиотекой производятся по условиям оплаты труда муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения муниципального образования город Краснодар средней общеобразовательной школы № 51.

РАЗДЕЛ VI

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

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

По професиональным квалификационным группам служащих и работников учебно-вспомогательного персонала в школе устанавливаются следующие размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) базовых ставок заработной платы:

Квалификационный уровень	Должности, отнесённые к квалификационным группам	Повышающий коэффициент
1. Общеотраслевые должности служащих первого уровня		
Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - 5726 рублей	1 квалификационный уровень	секретарь-машинистка, делопроизводитель
2. Общеотраслевые должности служащих второго уровня		
Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - 5823 рублей	1 квалификационный уровень	Лаборант
3. Общеотраслевые должности служащих третьего уровня		
Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - 6405 рублей	1 квалификационный уровень	Специалист по кадрам, экономист, библиотекарь, электроник, специалист в сфере закупок

По професионально-квалификационным группам педагогических работников установлены следующие размеры базовых окладов, (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы и повышающие коэффициенты к ним:

Квалификационный уровень	Должности, отнесённые к квалификационным группам	Повышающий коэффициент
1. Должности педагогических работников		
	Базовый оклад(базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - 8472 рубля	
1 квалификационный уровень	Старший вожатый	0,00
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования, социальный педагог	0,08
3 квалификационный уровень	Воспитатель, педагог-психолог	0,09
4 квалификационный уровень	Преподаватель-организатор(основ безопасности жизнедеятельности; допризывной подготовки) учитель-логопед	0,10

В базовый оклад (базовый должностной оклад), базовую ставку заработной платы педагогических работников, определенных постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», и руководителя структурного подразделения, если его деятельность связана с руководством образовательным (воспитательным) процессом включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей.

Применение повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы, установленным по профессиональным квалификационным группам и размер денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями образует новый оклад, подлежащий увеличению до целого рубля в сторону увеличения.

2. Базовые оклады профессий рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и составляют:

Квалификационный разряд работ	Базовый оклад, рублей
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5422

Распределение профессий рабочих школы по квалификационным уровням производится согласно приложению № 3 к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования город Краснодар, находящихся в ведении департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар"; утвержденного постановлением администрации муниципального образования город Краснодар от 26.03.2014г. № 1763 .

3. Компенсационные и стимулирующие выплаты производятся по условиям оплаты труда муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения муниципального образования город Краснодар средней общеобразовательной школы № 51.

4. Выплаты за специфику работы педагогическому персоналу не обра-

зуют новый оклад и не учитываются при исчислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Раздел VII

Размер и условия компенсационных выплат работникам школы

1. Работникам МБОУ СОШ № 51 устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

за совмещение профессий (должностей);

за расширение зон обслуживания;

за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

за специфику работы в коррекционных классах и группах педагогическим работникам (учитель, учитель-логопед, воспитатель) в размере 20% от оклада;

за индивидуальное обучение на дому в размере 20% от оклада, на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья;

за работу в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за сверхурочную работу;

2. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется дополнительным соглашением к трудовому договору с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется дополнительным соглашением к трудовому договору с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

5. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время в размере 35% от оклада, а за работу в выходные и праздничные дни в двойном размере. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

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

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

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

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

Раздел VIII

Материальная помощь

1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Выплачивается она на основании письменного заявления сотрудника.

2. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор МБОУ СОШ № 51 с учетом мнения профсоюзного органа.

РАЗДЕЛ IX

Порядок и условия почасовой оплаты труда

Почасовая оплата труда педагогических работников В МБОУ СОШ № 51 применяется при оплате труда педагогов дополнительного образования, оказывающих платные дополнительные образовательные услуги, не относящиеся к основным видам деятельности. Начисление заработной платы производится за часы, отработанные в порядке оказания платной дополнительной образовательной услуги.

Размер оплаты за один час оказания дополнительной платной услуги определяется в соответствии с экономическим обоснованием цены конкретной услуги.

РАЗДЕЛ X

Гарантии по оплате труда

1. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников МБОУ СОШ № 51.

2. При установлении учебной нагрузки педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс, больше или меньше нормы часов, чем предусмотрено Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», требуется письменное согласие работника.

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

4. Выплаты компенсационного характера производятся в соответствии с трудовым законодательством и на основании Положения об оплате труда и материальном стимулировании.

5. Экономия, образовавшаяся по компенсационным выплатам из ФОТ, по выплатам за дополнительные виды работ из базовой части фонда оплаты труда, по штатной численности, б/листам может направляться на выплату стимулирующего ФОТ.

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 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.

7. Оплата труда работников МБОУ СОШ № 51 производится на основании трудовых договоров между руководителем общеобразовательного учреждения и работниками.

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 оплаты труда.

9. Оплата работников МБОУ СОШ № 51, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

10. Оплата труда руководителя МБОУ СОШ № 51 производится на основании трудового договора с учредителем общеобразовательного учреждения.

11. Заработная плата работникам МБОУ СОШ № 51 выплачивается не реже чем каждые полмесяца, при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится на кануне этого дня. Оплата отпускных производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

Заработная плата выплачивается 08 и 23 числа каждого месяца перечислением на указанный работником счёт в банке (пластиковую карту).

12. Расчетные листы бухгалтерия выдает работникам школыPersonally 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.

13. Форма расчетного листа:

Лицевой счет за _____ месяц _____ года
МБОУ СОШ № 51

(№ л/с)	(ФИО)		
дата приема:		отработано: дней _____ ча-	
сов			
сумма льгот:		сумма льгот с нач.года:	
должность:		бюджет	
разряд:	оклад _____	оклад по дням _____	Ито-
го:			

Начисления	дн/час	сумма	удержания	сумма

Итого начислено:	удержано:
К ВЫПЛАТЕ:	Сумма в след. месяц:
с _____ - : совокупный доход	облагаемый доход
по _____ : НДФЛ	пенсионный налог

Начисления и удержания производятся по кодам и наименованиям согласно приложению № 5 к настоящему Положению.

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 об оплате труда и материальном стимулировании муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения муниципального образования город Краснодар средней общеобразовательной школы № 51 вступает в силу со дня утверждения и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2020 года.

Рассмотрено на общем собрании
трудового коллектива
09.01.2020г., протокол № 1

Приложение №1

к Положению об оплате труда
и материальном стимулировании
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
муниципального образования город
Краснодар средней общеобразовательной
школы № 51, утвержденного приказом
от 09 января 2020 года № 1/2 -О

Перечень

дополнительных видов работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя :

№	Виды дополнительных работ	Размер доплат в % к окладу	Размер доплат в руб.
1.	Проверка письменных работ по: Русский язык и литература Математика Иностранный язык (независимо от количества учащихся в группе) Начальные классы Физика Химия География Биология Проверка письменных работ в группах профильных классов: Сложные вопросы орфографии Алгебра и начала математического анализа Трудные вопросы русского языка	15% 15% 5% 15% 5% 5% 5% 5% 15% 15% 15%	
2.	Руководство предметными комиссиями и методиче- скими объединениями		1000руб.
3.	Ведение клубной, конкурсной работы		500руб.
4.	Ведение клубной, экскурсионной работы		500руб.
5.	Работа с молодыми специалистами (наставничество)		1000руб.
6.	Организация внеклассной работы по предмету, со- ревнований, конкурсов, смотров, конференций, олимпиад		500руб.
7.	Заведование мастерскими		1000руб.
8.	Организация работы по профилактике наркоман- ии среди учащихся		2000руб.
9.	Внеклассная работа по физкультурно-массовой и спортивной работе		500руб.
10.	Ведение документации по школьному питанию		2500руб.
11.	Организацию и курирование групп продленного дня		1000руб.

12.	Ведение кружковой работы учителя в классах, реализующих программу ФГОС начального общего, основного общего и среднего общего образования (расчет ведется в соответствии с разделом 3 пункт 3.3)	4.33	Стоимость 1-го ученико/часа
-----	---	------	-----------------------------

Приложение №2

к Положению об оплате труда и материальном стимулировании муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения муниципального образования город Краснодар средней общеобразовательной школы № 51, утвержденного приказом от 09 января 2020 года № 1/2 -О

ПОЛОЖЕНИЕ о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс

1.Общие положения

Стимулирующие выплаты введены в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, мотивации педагогических работников, осуществляющих учебный процесс в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий, индивидуальных достижений обучающихся.

Материальное стимулирование педагогических работников производится в соответствии с настоящим Положением.

Выплаты стимулирующего характера производятся за счёт стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс.

На премирование может направляться экономия средств по фонду оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс.

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

2. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

2.1. В МБОУ СОШ № 51 педагогическому персоналу, осуществляющему учебный процесс (учитель), устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера :

- повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработка платы;
- надбавки за интенсивность и эффективность работы ;
- надбавки за выслугу лет;
- премии по итогам работы;
- премии за качество выполняемых работ;
- других видов выплат стимулирующего характера.

2.2. В МБОУ СОШ № 51 устанавливаются повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

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

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

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание.

Решение об установлении соответствующих повышающих коэффициентов принимается директором школы. Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на повышающий коэффициент.

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

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, за исключением повышающих коэффициентов за квалификационную категорию, которые устанавливаются на период установления квалификационной категории.

2.3. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию педагогическому персоналу, осуществляющему учебный процесс, устанавливается в следующих размерах:

0,15 - при наличии высшей квалификационной категории

- 0,10 - при наличии первой квалификационной категории

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности на период установления квалификационной категории.

2.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается 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 принимается директором школы персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента - до 3,0.

2.5. Повышающий коэффициент к окладу за ученую степень, почетное звание, устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание. Устанавливаются следующие повышающие коэффициенты за почетное звание:

- за ученую степень кандидата наук или почетное звание, название которых начинается со слов «Заслуженный...», Народный...», «Почетный» - 0,075;

- за ученую степень доктора наук - 0,15.

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

2.6. Настоящим Положением предусмотрено установление следующих видов стимулирующих надбавок:

надбавка за интенсивность и эффективность работы;

надбавка за выслугу лет.

2.7. Надбавка за интенсивность и эффективность работы 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 и муниципальных экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;
- за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей;
- за сложность и напряженность выполняемой работы.

Размер надбавки за интенсивность и эффективность работы устанавливается в абсолютном значении, по одному или нескольким основаниям. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Стимулирующая надбавка за интенсивность и эффективность работы педагогическому персоналу, осуществляющему учебный процесс, устанавливается (выплачивается) по следующим показателям :

	Показатели	Сумма (руб.)
1.	За достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения	до 7000
2.	За эффективную подготовку и результативность промежуточной и итоговой аттестаций учащихся	до 5500
3.	За результативность проведенных консультаций и дополнительных занятий с обучающимися, в том числе с отстающими и одаренными детьми	до 7000
4.	За участие в профессиональном смотре, конкурсе, соревнованиях , за высокие результаты	до 6000
5.	За подготовку победителей и призеров олимпиад, смотров, конкурсов, соревнований	до 5500
6.	За снижение (отсутствие) количества пропусков учащимися уроков без уважительной причины	до 2500
7.	За участие в конкурсе: -«Учитель года» -«Классный руководитель» -лучший учитель в рамках ПНПО	2000 2000 2000
8.	За эффективное использование в образовательном процессе здоровые сберегающих технологий (физкультминутки)	до 1500
9.	За результативность внедрения новых методов работы с учащимися в эстетическом, духовном и нравственно-патриотическом направлениях	до 6000
10.	За качественную организацию и эффективность проведения мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (в течение учебного года)	до 8500
11.	За эффективность работы по профилактике вредных привычек	до 4000

12.	За вовлечение обучающихся в научно-исследовательские проекты	до 7500
13.	За высокое качество подготовки и проведения внеклассных мероприятий по предмету	до 6500
14.	За систематическое обновление стендов, плакатов	до 2500
15.	За организацию интересного, познавательного досуга учащихся: -экскурсии, походы -вечера, праздники	2000 до 2500
16.	Вовлечение обучающихся в создание мультимедийных проектов, презентаций	до 8500
17.	За снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокой уровень решения конфликтных ситуаций	до 5000
18.	За высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документов строгой отчетности , журналов, личных дел, дневников, протоколов)	до 3500
19.	За отсутствие замечаний со стороны обучающихся и родителей к профессионализму учителя	до 4500
20.	За разработку и внедрение авторских образовательных программ	до 9000
21.	За качественное выполнение программ углубленного и расширенного изучения предмета	до 5500
22.	За эффективную деятельность педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях)	до 6000
23.	За создание краевых и муниципальных экспериментальных площадок	до 6000
24.	За применение в работе передовых методов труда: - проведение уроков высокого качества и мастер-классов; - открытых занятий.	3000 1000
25.	За эффективное применение на уроках наглядных материалов, информационных технологий	до 5500
26.	За использование современных форм контроля и успешности обучения (портфолио, зачеты, проекты)	до 6000
27.	За достигнутые результаты в области внедрения ФГОС	до 5500
28.	За стабильно высокие показатели результативности работы	до 8500
29.	За аттестацию обучающихся из неблагополучных семей	до 3000
30.	За положительную динамику профилактической работы с учащимися группы «риска» и стоящими на различного вида учетах	до 4000
31.	За индивидуально-профилактическую работу с детьми из социально неблагополучных семей	до 4500
32.	За снижение количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних	до 3000
33.	За своевременную организацию и качественное оформление документации по трудоустройству несовершеннолетних	до 5500

34.	За качественные показатели работы педагога в период школьных каникул (пришкольный лагерь, летний трудовой отдых, спортплощадка)	до 7000
35.	За сопровождение и обеспечение безопасности учащихся при проведении внешкольных мероприятий окружного, городского и краевого уровня	до 3000
36.	За изготовление и красочное оформление стендов, плакатов	2000
37.	За своевременное и качественное ведение баз данных	до 5000
38.	За сложность и напряженность выполняемой работы	до 8500
39.	За эффективную работу школьного сайта	до 6000
40.	За организацию музыкального и мультимедийного сопровождения на школьных праздниках, мероприятиях	до 5000
41.	За качественную и эффективную работу педагога в проведении мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности	до 8500
42.	За организацию и качественное оформление документации по трудуоустройству педагогов дополнительного образования за работу с детьми в рамках государственной программы Краснодарского края «Развитие образования»	до 6500
43.	За создание благоприятного психологического климата в классном коллективе и положительной динамики в развитии классного сообщества учащихся и родителей	до 5500
44.	За высокие академические и творческие достижения	до 8000
45.	За качественную работу со слабоуспевающими учениками 1-11 классов	1000
46.	За организацию эффективного сотрудничества с родителями, управляющим советом школы, с общественностью	2000
47.	За организацию горячего питания учащихся класса (по итогам месяца)	1000
48.	За организацию работы с учащимися, обучающимися в форме самообразования, семейного образования	1000
49.	За подготовку материалов к публикации и размещению в различных средствах массовой информации, в том числе на сайте департамента образования муниципального образования город Краснодар	до 5500
50.	За ведение документации по учету детей в микрорайоне	до 3000
51.	За эффективное использование учебных кабинетов в рамках реализации ФГОС	4000
52.	За организацию работы по замещению отсутствующих учителей и ведению соответствующих документов	2000
53.	За качественную работу по выполнению закона КЗ 1539	до 4000
54.	За отсутствие замечаний по наличию и соблюдению всеми учащимися класса единой формы	до 5500
55.	За качественное ведение документации по платным дополнительным образовательным услугам	3000
56.	Отсутствие травматизма за отчетный период(за полугодие учебного года)	4000

2.8. Надбавка за выслугу лет педагогическому персоналу, осуществляющему учебный процесс, устанавливается от общего количества лет, отработанных в образовательных учреждениях в процентах к окладу в следующих размерах:

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%

Надбавка за выслугу лет устанавливается на дату тарификации 1 января и 1 сентября текущего финансового года.

2.9. В целях поощрения работников за выполненную работу выплачиваются премии:

премии по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год);
премия в связи с профессиональным праздником «День учителя» .

Премирование по итогам работы за период производится за:

успешное и добросовестное исполнение работниками своих должностных обязанностей на высоком уровне, с высокими результатами ;

применение в работе современных форм и методов организации труда, инициатива, творчество;

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

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью школы;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетов;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий;

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах фонда оплаты труда. Размер премии зависит от личного вклада каждого работника.

Премия в связи с профессиональным праздником «День учителя» выплачивается единовременно в размере 500 рублей.

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

2.10. В МБОУ СОШ № 51 устанавливаются и другие виды выплат стимулирующего характера:

- денежная выплата для дополнительного стимулирования отдельным категориям работников;
- выплата за выполнение функции классного руководителя;
- доплата молодому специалисту;
- краевая доплата молодому педагогу в 3000 рублей;
- и т.д.

Денежная выплата для дополнительного стимулирования отдельным категориям работников в размере 3000 рублей в месяц устанавливается следующим работникам:

-педагогический персонал, осуществляющий учебный процесс (учитель).

Денежная выплата носит дополнительный характер и выплачивается в целях стимулирования работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в

дящихся в ведении департамента образования муниципального образования город Краснодар.

Денежная выплата в размере 3000 рублей в месяц устанавливается за ставку заработной платы, в случае, если объем рабочей нагрузки у работника менее, чем на ставку заработной платы или месяц отработан не полностью, выплата осуществляется пропорционально объему рабочей нагрузки и фактически отработанному времени.

Денежная выплата работникам производится по основному месту работы и по основной должности.

При условии рабочей нагрузки свыше одной ставки, денежная выплата производится за ставку.

Выплата за выполнение функций классного руководителя устанавливается педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя.

Размер выплаты за выполнение функции классного руководителя устанавливается из расчета 4000 рублей в месяц в классе с наполняемостью в обычном классе не менее 25 человек, в коррекционном классе - не менее 12 человек.

Для классов, наполняемость которых меньше указанного размера, уменьшение размера выплаты производится пропорционально численности обучающихся.

В случае если на педагогического работника возложены функции классного руководителя в двух и более классах, соответствующие выплаты устанавливаются за выполнение этой функции в каждом классе.

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

Доплата молодому специалисту производится при следующих условиях:

Молодой специалист- специалист, окончивший учебное заведение, впервые принятый на работу по специальности в МБОУ СОШ № 51 или имеющий соответствующий стаж работы менее 3 лет, в возрасте до 35 лет. Молодому специалисту устанавливается ежемесячная доплата в размере 1000 рублей приказом директора и выплачивается в течение трех лет.

Краевая доплата молодому педагогу в 3000 рублей устанавливается в случае, если он является выпускником образовательной организации среднего профессионального или высшего образования в возрасте до 35 лет и трудоустроен по основному месту в течение года со дня окончания образовательной организации среднего профессионального или высшего образования по специальности в соответствии с полученной квалификацией.

В случае, если молодому педагогу выплачивается краевая доплата в 3000 рублей, то доплата в сумме 1000 рублей ему не выплачивается.

2.11. Установление выплат стимулирующего характера педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс, осуществляется в следующем порядке:

Заместители директора школы подают на рассмотрение директору школы персональный список с показателями деятельности педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, далее письменное предложение об установлении стимулирующих выплат передается директором школы на рассмотрение и установление управляющему совету школы. Последний на своем заседании выносит решение об

установлении стимулирующих выплат. Итоги решения управляющего совета фиксируются в приказе директора школы.

2.12. Отмена или изменение установленных стимулирующих выплат на период тарификации, производится на основании приказа директора МБОУ СОШ № 51, согласованного с ПК.

Приложение №3
к Положению об оплате труда
и материальном стимулировании
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
муниципального образования город
Краснодар средней общеобразователь-
ной школы № 51, утвержденного при-
казом от 09 января 2020 года № 1/2 -О

**ПОЛОЖЕНИЕ
о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда
административно-управленческого, учебно-вспомогательного,
обслуживающего персонала и педагогического персонала, не связанного с
учебным процессом**

1.Общие положения

Стимулирующие выплаты для административно-управленческого, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала и педагогическому персоналу, не связанного с учебным процессом, введены в целях материальной заинтересованности работников в повышении эффективности своего труда, развития творческой активности и инициативы, мотивации в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются всем категориям работников с учетом показателей, позволяющих оценить результативность и качество их работы.

Критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы являются исполнение должностных обязанностей в условиях повышенной сложности и срочности работы, знание и применение компьютерной техники и программных средств организации труда.

Материальное стимулирование административно-управленческого, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала, и педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, производится в соответствии с настоящим Положением за счёт и в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала и педагогического персонала, не связанного с учебным процессом.

На премирование может направляться экономия фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала и педагогического персонала, не связанного с учебным процессом.

Выплаты стимулирующего характера производятся за счёт стимулирующей части фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала и педагогического персонала, не связанного с учебным процессом.

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

2. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

2.1. Положением об оплате труда и материальном стимулировании муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения муниципального образования город Краснодар средней общеобразовательной школы № 51 предусмотрено установление административно-управленческому, учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу и педагогическому персоналу, не связанному с учебным процессом следующих видов выплат стимулирующего характера:

- повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
- надбавки за интенсивность и эффективность работы ;
- надбавки за выслугу лет;
- премии по итогам работы;
- премии за качество выполняемых работ;
- других видов выплат стимулирующего характера.

2.2. В МБОУ СОШ № 51 устанавливаются повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

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

Решение об установлении соответствующих повышающих коэффициентов принимается директором школы. Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения оклада(должностного оклада) , ставки заработной платы на повышающий коэффициент.

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

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, за исключением повышающих коэффициентов за квалификационную категорию, которые устанавливаются на период установления квалификационной категории.

2.3. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию административно-управленческому и педагогическому персоналу, не связанному с учебным процессом, устанавливается в следующих размерах:

при наличии высшей квалификационной категории -0.15

при наличии первой квалификационной категории -0.10

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности на период установления квалификационной категории.

2.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается 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 принимается директором школы персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента- до 3.0.

2.5. Повышающий коэффициент к окладу за ученую степень, почетное звание, устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание. Устанавливаются следующие повышающие коэффициенты за почетное звание:

- за ученую степень кандидата наук или почетное звание, название которых начинается со слов «Заслуженный...», Народный...», «Почетный» - 0,075;

- за ученую степень доктора наук – 0,15.

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

2.6.Настоящим Положением предусмотрено установление следующих видов стимулирующих надбавок:

надбавка за интенсивность и эффективность работы;

надбавка за выслугу лет.

2.7 Надбавка за интенсивность и эффективность работы устанавливается за:

- 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 и муниципальных экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

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

- за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей;

- за сложность и напряженность выполняемой работы.

Размер надбавки за интенсивность и эффективность работы устанавливается в абсолютном значении, по одному или нескольким основаниям. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Стимулирующая надбавка за интенсивность и эффективность работы административно-управленческому, учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу и педагогическому персоналу, не связанному с учебным процессом, устанавливается (выплачивается) по следующим показателям:

Наименование должности	Показатели	Сумма (руб.)
1	2	3
Зам.директора по учебно-воспитательной , учебно-методической ,воспитательной работе	Высокая координация работы учителей и других педагогических работников по выполнению учебных программ, планов, качественная разработка и исполнение необходимой учебно-методической документации	до 8500
	Постоянное активное, результативное участие школы в конкурсах, смотрах, научно-практических конференциях, фестивалях.	до 10500

2.Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	За высокий уровень организации и проведения промежуточной и итоговой аттестации учащихся	до 6500
	За результативность работы по организации санитарно – гигиенического режима	до 5000
	За курирование групп продленного дня	до 5000
	За результативность работы в классах ЗПР	до 7000
	За организацию и результативную работу по получению образования в форме самообразования и семейного обучения	до 6000
	За организацию и результативность профильного обучения	до 5500
	За своевременное и качественное выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы	до 7500
	За высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно – воспитательного процесса	до 8500
	За качественную организацию работы общественных органов, участвующих в управлении школой	до 7500
	За высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы	до 6000
	Постоянное активное внедрение и использование современных образовательных технологий (использование электронных программ, локальной сети для административной деятельности, учебно-воспитательной, интегрированных уроков, создание электронных пособий)	до 10500
	Использование в работе формы публичной отчетности о своей деятельности и деятельности школы	до 5500
	За стабильно высокие показатели результативности работы	до 10500
	За высокий уровень исполнительской дисциплины	до 7500
	За сложность и напряженность выполняемой работы	до 12500
	За интенсивность выполняемой работы	до 9500
	За организацию текущего ремонта здания школы	до 12500
	За качественное ведение документации	до 7500
	За эффективную и качественную работу по формированию муниципальных заказов	до 12000
	За сложность и напряженность выполняемой	до 12500

	работы	
	За высокий уровень исполнительской дисциплины	до 7500
3. Заведующий библиотекой, библиотекарь	За результативность работы по формированию школьной межбиблиотечной и создания электронной базы образовательных ресурсов	до 5500
	За эффективную и качественную работу по формированию муниципальных заказов	до 12000
	За постоянную работу по организации и проведению презентаций новинок литературы	до 3500
	Активное участие в проводимых мероприятиях школы, в городских мероприятиях, формирующих положительный имидж школы.	до 5500
	За напряженность выполняемой работы	до 8500
4. Учитель-логопед, педагог-психолог, социальный педагог, старший воспитатель	За результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися	до 5500
	За своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	до 4000
	За стабильно высокие показатели результативности работы	до 10500
	За работу с жителями микрорайона по выявлению не обучающихся, трудных подростков учащихся группы «риска»	до 5000
	За положительную динамику профилактической работы с учащимися группы «риска» и стоящими на различного вида учетах	до 7000
	За организацию музыкального и мультимедийного сопровождения на школьных праздниках, мероприятиях	2000
	За качественную организацию и эффективность проведения мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся	до 7500
	За сложность и напряженность выполняемой работы	до 12500
	За высокие академические и творческие достижения	до 8500
	За результативность работы с детьми, находящимися в сложной жизненной ситуации	до 6500
	За индивидуально-профилактическую работу с детьми из социально неблагополучных семей	до 5000
	За отсутствие правонарушений у детей из неблагополучных семей	до 5000
	За качественную работу с родительской общественностью	до 6000
	За напряженность выполняемой работы	до 8500

5.Педагог дополнительного образования, преподаватель-организатор(основ безопасности жизнедеятельности; допризывной подготовки)	Положительная динамика развития познавательной и эмоционально-волевой сферы учащихся, включенных в коррекционно-развивающую работу	до 8000
	За высокое качество подготовки и проведения внеклассных мероприятий	до 7000
	Использование в работе формы публичной отчетности	2000
	За высокий уровень исполнительской дисциплины	до 7500
	За своевременную и качественную подготовку документации к медико-психологическому консилиуму	до 6000
	За высокое качество подготовки и проведения внеклассных мероприятий	до 7500
6.Лаборант, электроник	За эффективную работу по учету военнообязанных	до 4000
	Высокий уровень организации постановки учащихся школы на первичный воинский учет	до 3000
	Участие в профессиональных конкурсах	до 2000
7.Экономист, специалист в сфере закупок	За интенсивность выполняемой работы	до 6500
	Кураторство ведения электронных дневников и журналов	до 5500
	За своевременное и качественное обслуживание компьютерной техники	до 5500
	За качество и оперативность работы	до 8500
	За сложность и напряженность выполняемой работы	до 12500
	За стабильно высокие показатели результативности работы	до 11500
8.Секретарь- машинистка, делопроизводитель, специалист по кадрам	За качественное ведение документации	до 10000
	За высокий уровень исполнительской дисциплины	до 8500
	За срочность и качество работ	до 12500
	За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	до 8500
	За напряженность выполняемой работы	до 8500
	За своевременное и качественное ведение банка данных и составление рациональных отчетов	до 6000
	За качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности директора школы	до 7000
	За ведение архивной документации	до 6500

	За качество и оперативность работы	до 8500
	За высокий уровень исполнительской дисциплины	до 8500
9.Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	За оперативное и качественное устранение аварийных ситуаций	до 5000
	За своевременное и качественное обеспечение заявок педагогов по обслуживанию кабинетов	до 6000
	За качество и оперативность работы	до 15500
10.Уборщик служебных помещений	Проведение генеральной уборки	до 8000
	За высокий уровень исполнительской дисциплины	до 7500
	За интенсивность выполняемой работы	до 8500
	За качественную уборку помещений	до 6500
11.Дворник	За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	до 5500
	За выполнение срочных работ	до 6500
	За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	до 8500
	За высокий уровень исполнительской дисциплины	до 7500
	За качественную и интенсивную работу по содержанию территории школы	до 5500
12.Сторож, вахтер, гардеробщик	За своевременное и качественное устранение последствий чрезвычайных происшествий	до 5500
	За напряженность выполняемой работы	до 5500
	За результативность работы по обеспечению безопасности участников образовательного процесса	до 4500

2.8.Надбавка за выслугу лет административно-управленческому, учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу и педагогическому персоналу, не связанному с учебным процессом устанавливается от общего количества лет, отработанных в образовательных учреждениях в процентах к окладу в следующих размерах:

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%

Надбавка за выслугу лет устанавливается на дату тарификации 1 января и 1 сентября текущего финансового года.

2.9. В целях поощрения работников за выполненную работу выплачиваются премии:

премии по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год);

премия в связи с профессиональным праздником «День учителя».

Премирование по итогам работы за период производится за:

успешное и добросовестное исполнение работниками своих должностных обязанностей на высоком уровне, с высокими результатами;

применение в работе современных форм и методов организации труда, инициатива, творчество;

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

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью школы;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетов;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий;

Премия по итогам работы за период выплачивается в пределах фонда оплаты труда. Размер премии зависит от личного вклада каждого работника.

Премия в связи с профессиональным праздником «День учителя» выплачивается единовременно в размере 500 рублей.

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

2.10.В МБОУ СОШ № 51 устанавливаются и другие виды выплат стимулирующего характера:

- денежная выплата для дополнительного стимулирования отдельным категориям работников;

- выплата за выполнение функции классного руководителя;

- доплата молодому специалисту;

- доплата за организацию работы по профилактике наркомании среди учащихся;

- краевая доплата молодому педагогу в 3000 рублей;

- и т.д.

2.11.Денежная выплата для дополнительного стимулирования отдельным категориям работников в размере 3000 рублей в месяц устанавливается следующим работникам:

педагогический персонал (старший вожатый, педагог дополнительного образования, социальный педагог, педагог-психолог, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, воспитатель, учитель-логопед);

-обслуживающий персонал (гардеробщик, дворник, вахтер, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож, уборщик служебных помещений).

Денежная выплата носит дополнительный характер и выплачивается в целях стимулирования работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведении департамента образования муниципального образования город Краснодар.

Денежная выплата в размере 3000 рублей в месяц устанавливается за ставку заработной платы , в случае, если объем рабочей нагрузки у работника менее, чем на ставку заработной платы или месяц отработан не полностью, выплата осуществляется пропорционально объему рабочей нагрузки и фактически отработанному времени.

Денежная выплата работникам производится по основному месту работы и по основной должности.

При условии рабочей нагрузки свыше 1 ставки, денежная выплата производится за ставку.

2.12.Выплата за выполнение функций классного руководителя устанавливается педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя.

Размер выплаты за выполнение функции классного руководителя устанавливается педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя из расчета 4000рублей в месяц в классе с наполняемостью в обычном классе не менее 25 человек, в коррекционном классе - не менее 12 человек.

Для классов, наполняемость которых меньше указанного размера, уменьшение размера выплаты производится пропорционально численности обучающихся;

В случае если на педагогического работника возложены функции классного руководителя в двух и более классах, соответствующие выплаты устанавливаются за выполнение этой функции в каждом классе.

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

2.11. Доплата молодому специалисту производится при следующих условиях:

Молодой специалист- специалист, окончивший учебное заведение, впервые принятый на работу по специальности в МБОУ СОШ № 51 или имеющий соответствующий стаж работы менее 3 лет, в возрасте до 35 лет. Молодому специалисту устанавливается ежемесячная доплата в размере 1000рублей и выплачивается в течение трех лет. Размер доплаты согласован с ПК и прописан в коллективном договоре школы.

2.13. Ежемесячная доплата за организацию работы по профилактике наркомании среди учащихся устанавливается за ставку заработной платы отдельным категориям педагогических работников при условии выполнения нормы рабочего времени в размере:

- зам.директора по воспитательной работе - 2000.00руб.
- педагогу психологу-1000.00руб.
- социальному педагогу-1000.00руб.

Работникам, занятым на неполную ставку , расчет доплат за организацию работы по профилактике наркомании производится пропорционально объему рабочей нагрузки и отработанному времени.

2.14. Установление выплат стимулирующего характера административно-управленческому, учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу и педагогическому персоналу, не связанного с учебным процессом осуществляется в следующем порядке:

Заместители директора школы подают на рассмотрение директору школы персональный список с показателями деятельности работников , далее письменное предложение об установлении стимулирующих выплат передается директором школы на рассмотрение и установление управляющему совету школы. Последний на своем заседании выносит решение об установлении стимулирующих выплат. Итоги решения управляющего совета фиксируются в приказе директора школы.

2.15. Отмена или изменение установленных стимулирующих выплат на период тарификации, производится на основании приказа директора МБОУ СОШ № 51, согласованного с ПК.