

<p>СОГЛАСОВАНО “01” сентябрь 2020 г. Председатель ПК МБОУ МО Динской район СОШ № 28 имени И.И. Яценко _____ Е.В. Пантелеева</p>	<p>СОГЛАСОВАНО “01” сентябрь 2020 г. Председатель Управляющего совета _____ А.Б. Духнай</p>	<p>УТВЕРЖДАЮ “01” сентябрь 2020 г. Директор МБОУ МО Динской район СОШ № 28 имени И.И. Яценко _____ И.В. Шмуйло</p>
--	---	---

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
муниципального образования Динской район
«Средняя общеобразовательная школа № 28 имени Ивана Ивановича
Яценко»
(МБОУ МО Динской район СОШ №28 имени И.И. Яценко)

I. Общие положения

Настоящее положение определяет механизм формирования расходов и доведения средств на реализацию государственных гарантий прав граждан на получение общедоступного и бесплатного общего образования в соответствии с государственным образовательным стандартом общего образования, разработано в целях совершенствования оплаты труда работников бюджетного общеобразовательного учреждения, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, на основании: ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» № 273 от 29.12.2012 г., Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Постановления главы администрации Краснодарского края от 27.11. 2008 г. № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников общеобразовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края», Постановление главы муниципального образования Динской район от 28.11.2008 № 2446 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Динской район» (в редакции последующих постановлений), Коллективного договора между администрацией и трудовым коллективом.

1.2. Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников МБОУ МО Динской район СОШ № 28 имени И.И. Яценко.

1.3. Оплата труда работников учреждения, включающая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, положениями разработанными в учреждениях, соглашениями, локальными нормативными актами органов местного самоуправления Динской район, а также настоящим Положением.

1.4. Оплата труда работников устанавливаются с учетом:

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

- Положений о введении новых систем оплаты труда работников, муниципальных учреждений Динского района, разработанных муниципальным органом самоуправления Динской район;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения первичной профсоюзной организации МБОУ МО Динской район СОШ № 28 имени И.И. Яценко.

1.5. Размеры окладов, (должностных окладов), ставок заработной платы работников определяются руководителем учреждения на основе требований к профессиональному уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп) с учетом сложности и объема выполненной работы.

1.6. Условия оплаты труда работника, включая минимальный размер оклада, и иные выплаты стимулирующего характера, условия предоставления выплат, показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг, а так же меры социальной поддержки являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.7. 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 в зависимости от объема выполняемого объема.

1.8. 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 Российской Федерации.

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

1.10 Заработная плата работников учреждений, (без учета премий и иных стимулирующих выплат), установленная в соответствии с локальными нормативными актами учреждения, которые разрабатываются на основе настоящего положения, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), установленной на период предыдущей тарификации. Если заработная плата уменьшилась, то на время их работы в данном учреждении в занимаемой должности производятся доплаты компенсационного характера, за изменение условий оплаты труда, до достижения прежнего уровня заработной платы работников, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.11. Оплата труда работников МБОУ МО Динской район СОШ № 28 имени И.И. Яценко производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год.

1.12. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждений, в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителем средств местного бюджета может быть уменьшен, только при условии уменьшения объема предоставляемых ими образовательных услуг (сетевых показателей). При оптимизации штатного расписания и сохранении сетевых показателей фонд оплаты труда не уменьшается.

II. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам по занимаемой должности работников образовательных учреждений муниципального образования Динской район:

Профессиональная квалификационная группа должностей	Минимальные размеры окладов на 1 января 2020 года
Работники учебно-вспомогательного персонала первого уровня	5629,0
Работники учебно-вспомогательного персонала второго уровня	5726,0
Педагогические работники	8749,0

2.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников определяются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, 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 профессиональной квалификационной группам, и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31 декабря 2012 года, образует новый оклад.

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются в соответствии с постановлением главы муниципального образования.

2.3. Оплата труда библиотечных и других работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными с постановлением главы муниципального образования Динской район.

Компенсационные и стимулирующие выплаты производятся по условиям оплаты труда учреждения.

2.4. Продолжительность рабочего времени педагогических работников, (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда, определяется в соответствии приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» и приложения к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации.

2.5. Доля фонда оплаты труда для педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, (педагогические работники, имеющие учебную нагрузку, поименованные в пункте 2 Приложения №1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» (далее – Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2014 года № 1601 устанавливается в размере 70 % к общему фонду оплаты труда учреждения (ФОТ), конкретный размер устанавливается приказом руководителя учреждения.

2.6. Доля фонда оплаты труда для административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не ведущие учебные занятия, поименованные в пункте 1 Приложения №1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» (далее – Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2014 года № 1601), устанавливается в размере 30 % к общему фонду оплаты труда учреждения, конкретный размер устанавливается приказом руководителя учреждения.

2.8. Порядок планирования расходов на оплату труда при формировании плана финансово-хозяйственной деятельности общеобразовательного учреждения утверждается органом местного самоуправления муниципального образования Динской район в соответствии с *Приложением № 4*.

2.9. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, отражены в *Приложении № 5* к настоящему Положению.

2.10. 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 № 6* к настоящему Положению.

2.11. 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 стимулирующего фонда оплаты труда.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера, входящих в базовую часть ФОТ.

3.1. Оплата труда работников ОУ, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере на основании аттестации рабочих мест.

В этих целях работникам могут быть установлены, следующие выплаты компенсационного характера согласно, Положения разработанного органами местного самоуправления Динской район

- за работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда;
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зоны 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
- за работу в ночное время 35% (сторожам);
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу.

3.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда - устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда - до 12%.

Работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

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

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

3.5. 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.

3.6. Специалистам, работающим в сельской местности, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается выплата в размере 25% согласно.

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

3.7. Выплаты за специфику работы педагогическим работникам и другим работникам, устанавливается к окладу(должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с приложением №8 к настоящему Положению. Применение выплат за специфику работы не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

3.8. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра. Размер доплаты – 35 % части оклада (должностного оклада сторожа) за час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.9. 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 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;

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 должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

3.11. 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, содержащими нормы права.

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

3.13. Выплаты компенсационного характера устанавливаемые, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням).

IV. Порядок установления педагогическим работникам доплат за неаудиторную деятельность

Доля расходов на установление доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя, устанавливается учреждением самостоятельно (по итогам тарификации) от ФОТ педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс.

4.1. К **доплатам** за неаудиторную (внеурочную) деятельность **относятся:**

4.1.1. Доплаты за работу, направленную на создание условий для обеспечения образовательного процесса.

4.1.2 Доплаты за работу с учащимися во внеурочное время.

4.3. Доплаты за неаудиторную и внеурочную деятельность могут носить систематический (постоянный) и временный характер. Постоянные доплаты устанавливаются 2 раза в год в период тарификации. Временные доплаты устанавливаются работникам одновременно за конкретную работу, выполненную педагогом.

4.4. Доплаты к должностному окладу могут быть отменены или изменены в размерах приказом директора школы за несвоевременное некачественное выполнение возложенных обязанностей и заданий, нарушение Устава школы и Правил внутреннего трудового распорядка, решению комиссии по определению доплат. Изменения в размерах доплат доводятся до сведения работника на основании приказа директора школы.

V. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

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

Распределение указанных выплат по результатам труда производится руководителем общеобразовательного учреждения по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления общеобразовательным учреждением, и профсоюзным органом. Критерием для осуществления поощрительных выплат является качество обучения и воспитания учащихся.

Для распределения всех выплат создается расширенная комиссия, состоящая из представителей администрации, членов коллектива, включая председателя первичной профсоюзной организации. Заседания комиссии проводятся один раз в календарный месяц. В случае необходимости допустимо более частое проведение заседаний. Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается приказ руководителя.

Размеры, порядок и условия осуществления выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда, определяются в локальных правовых актах общеобразовательного учреждения и (или) в коллективных договорах.

Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается учреждением с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Приоритетность стимулирующих выплат устанавливается учреждением самостоятельно.

5.1. Повышающие коэффициенты к окладу

5.1.1. Положением об оплате и стимулировании труда работников МБОУ МО Динской район СОШ № 28 имени И.И. Яценко может быть предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладу:

- повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию;
- персональный повышающий коэффициент к окладу.
- повышающий коэффициент к окладу за звание;

Выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию, почетное звание и за выслугу лет осуществляются в первоочередном порядке.

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 устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, за исключением повышающих коэффициентов за квалификационную категорию.

5.1.2. Повышающий коэффициент к окладу 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.

5.1.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, 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.

Размер повышающего коэффициента - до 3,0.

5.1.4. Повышающий коэффициент к окладу за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание при соответствии почетного звания «Заслуженный», «Народный», «Почетный», ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

0,075 - за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный», «Народный»;

0,15 - за ученую степень доктора наук.

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

5.1.5. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам в зависимости от общего количества лет, проработавших в учреждениях образования.

Рекомендуемые размеры выплаты:

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%

5.2. Стимулирующие надбавки

5.2.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда предназначается для

мотивации учителей общеобразовательного учреждения в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий, индивидуальных достижений обучающихся и включает в себя следующие виды стимулирующих надбавок к окладу, ставке заработной платы:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за стабильно высокие результаты труда.

за выслугу лет.

стимулирующая выплата за выполнение функций классного руководителя.

5.2. 2. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы работникам устанавливается:

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

за сложность и напряженность выполняемой работы;

за стабильно высокие показатели результативности работы;

за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучение, организация и управления учебным процессом) и т.д.

Стимулирующие выплаты за интенсивность устанавливаются работникам в соответствии с *Приложением* настоящего Положения. Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям. Стимулирующая выплата устанавливается 2 раза в год, в период тарификации.

5.2.3. Стимулирующая выплата за стабильно высокие результаты работы устанавливается за качество и результативность труда, в соответствии с разработанной школой (Методикой оценки результативности деятельности учителя и классного руководителя).

5.2.4. С целью привлечения на работу и закрепления молодых специалистов в образовательном учреждении производится доплата из стимулирующего фонда. Молодыми специалистами для назначения доплат, являются лица в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование, работающих в учреждении по профилю полученного образования. Такой педагог в течение 3 лет работы с момента трудоустройства после окончания учебного заведения является молодым специалистом и ему производится доплата.

5.2.5. Стимулирующая доплата отдельным категориям работников образовательных учреждений устанавливается согласно перечню работников указанных в *Приложении* к настоящему Положению, доплата производится исходя из фактически отработанного работником в календарном месяце времени и по основной должности. При замещении штатной должности не в полном объеме или в случае, если работник работал по основной должности меньше установленной месячной нормы рабочего времени, доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата относится к стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения, но не подлежит перераспределению между работниками учреждения в зависимости от результатов их труда и выплачивается всем работникам, имеющих право на их получение.

Доплата не образует новые размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работников учреждения.

Доплата является составной частью заработной платы работников и выплачивается одновременно с ней в сроки, установленные учреждением для выплаты заработной платы.

5.2.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев (определение качественных и количественных показателей), позволяющих оценить результативность и качество его работы, если иное не

установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации, Краснодарского края, Динского района.

Стимулирующая выплата устанавливается 2 раза в год и выплачивается ежемесячно на основании решения расширенной комиссии, оформленного протоколом. Размер выплаты зависит от количества набранных педагогом баллов, утвержденных решением расширенной комиссии, проводившей анализ деятельности педагога за полугодие. Сумма выплаты зависит от размера стимулирующей части ФОТ.

5.2.7. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 5.1.3, 5.2.1, 5.2.2 и 5.2.8 настоящего Положения, устанавливаются пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы)

5.2.8. Стимулирующая выплата за выполнение функций классного руководителя устанавливается педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя.

Рекомендуемый размер стимулирующей выплаты за выполнение функций классного руководителя – из расчета 3000 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 муниципальных общеобразовательных организациях, 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 1 сентября текущего финансового года. В случае изменения числа обучающихся в классе в течение указанных периодов, размер стимулирующей выплаты не изменяется.

5.3. Порядок и условия премирования работников учреждения

5.3.1. Премия - единовременное денежное вознаграждение, которое выдается конкретные достижения, за качественно выполненную работу, а также к юбилейным и праздничным датам.

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

премия за качество выполняемых работ;

премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется руководителем учреждения на основании ходатайства заместителей директора по решению расширенной комиссии. Премирование осуществляется 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.

5.3.2. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно в размере до 5 окладов при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края, главой местного самоуправления муниципального образования Динской район;
- присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;
- присвоении почетного звания «Почетный педагог Динского района»;
- награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;
- награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края, главы местного самоуправления муниципального образования Динской район.

5.3.3. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы. Премия по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена. Премирование работников осуществляется в соответствии с условиями, обозначенными *Приложением* настоящего Положения.

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

5.3.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы - выплачивается работникам одновременно за интенсивность и высокие результаты работы. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена. Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

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

5.4. Награждение грантами

Грант - денежное вознаграждение, которое может выдаваться на поддержку интересных, углубленных и новых программ, методик и форм обучения, а также на исследования в области образования и повышение квалификации. Данный вид вознаграждения предоставляется как отдельным новаторам, так и творческим и исследовательским коллективам.

5.4.1. Порядок присуждения и выплаты грантов

Гранты присуждаются учителям, занимающимся исследовательской деятельностью в сфере образования, по результатам школьного конкурса инновационных проектов, направленных на повышение качества образования.

Сумма гранта, выплачиваемая одному работнику, минимальными и максимальными размерами не ограничивается и зависит от практического вклада работы учителя в развитие образования на уровне школы, района, края, РФ.

Вручение грантов приурочивается к профессиональному празднику - Дню учителя или к празднику «Последний звонок».

Средства гранта могут быть использованы учителем по своему усмотрению или для совершенствования профессионального мастерства педагогического работника, издания научно - методической литературы, обобщающей опыт работы, творческих командировок с целью изучения педагогического опыта и другого.

5.4. 2. Присуждение грантов

В установленный срок инновационные проекты представляются в конкурсную комиссию по присуждению грантов, состав которой утверждается приказом директора.

Конкурсная комиссия определяет победителей и направляет свое решение в Управляющий совет для утверждения кандидатур и составления ходатайства для присуждения гранта.

Результаты присуждения кандидатам гранта оформляются приказом по школе и публикуются в школьной прессе, на сайте, в средствах массовой информации.

VI. Материальная помощь

6.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективным договором и обозначены в *Приложении* настоящего Положения.

6.2. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

VII. Оплата труда руководителя учреждения, заместителей руководителя

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

7.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором, исходя из группы оплаты труда руководителей учреждений, определяемой в зависимости от количества учащихся, и расчетного среднего оклада педагогических работников, осуществляющих учебный процесс.

Сумма должностного оклада руководителя устанавливается с последующим округлением до целого числа в сторону увеличения.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях, реализации которых создано учреждение педагогические работники, осуществляющие учебный процесс (учитель).

7.3. Главный распорядитель средств муниципального бюджета, в ведении которого находится учреждение, в утверждаемом им порядке может устанавливать руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера.

7.4. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

Сумма должностных окладов заместителей руководителя учреждения устанавливается с последующим округлением до целого числа в сторону увеличения.

7.5. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

7.6. Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения, установленными главными распорядителями средств муниципального бюджета, в ведении которого находятся учреждения.

Премирование руководителей может осуществляться за счет лимитов бюджетных обязательств, централизуемых главными распорядителями бюджетных средств, в размере до 3 процентов.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливаются главным распорядителем средств местного бюджета в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

7.7. Премирование заместителей руководителя и главного бухгалтера осуществляется с учётом результатов работы в порядке, предусмотренном разделом 5.3. настоящего Положения.

7.8 Руководителю учреждения может выплачиваться материальная помощь из фонда оплаты труда учреждения. Размеры и условия выплаты материальной помощи определяется локальным нормативным актом управления образования администрации муниципального образования Динской район.

VIII. Штатное расписание

8.1 Штатное расписание МБОУ МО Динской район СОШ № 28 имени И.И. Яценко формируется и утверждается руководителем учреждения, в пределах выделенного фонда оплаты труда.

8.2 Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения.

8.3 Штатная численность распределяется в соответствии с порядком распределения штатной численности.

8.4 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 в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Положению об оплате труда
работников МБОУ МО Динской
район СОШ №28 имени И.И. Яценко

Базовые должностные оклады и минимальные повышающие коэффициенты к

базовым окладам (базовым должностным окладам), базовым ставкам заработной платы по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей учебно-вспомогательного, педагогического персонала руководителей структурных подразделений муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений муниципального образования Динской район, находящихся в ведении управления образования администрации муниципального образования Динской район

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Минимальный повышающий коэффициент
1	2	3
1. Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
Базовый должностной оклад - 5341 рубля		
1 квалификационный уровень	вожатый, помощник воспитателя;	0,00
2. Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
Базовый должностной оклад - 6053 рубля		
1 квалификационный уровень	младший воспитатель	0,00
3. Должности педагогических работников		
Базовый должностной оклад – 8068 рубля		
1 квалификационный уровень	инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	0,00
1	2	3
2 квалификационный уровень	инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	0,08
3 квалификационный уровень	воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор методист; старший педагог дополнительного образования	0,09
4 квалификационный уровень	преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	0,10

ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ

1. Порядок исчисления заработной платы учителей

1.1. Месячная заработная плата учителей определяется в соответствии с настоящим Положением (месячная норма часов умноженная на СТП умноженная на количество детей в классе с применением повышающих коэффициентов 1,2 для надомного обучения и при делении на группы коэффициент 2). В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

учителей 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 (10 и 25 числа) независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

1.3. Тарификация учителей производится два раза в год - на начало первого и второго учебных полугодий.

При невыполнении по не зависящим от учителя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

1.6. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников 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.

ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК РАБОТНИКОВ

на _____ год

(полное наименование учреждения, его подчиненность и адрес)

NN п/п	Фамилия, имя, отчество	Наименование должности, преподаваемый предмет	Образование, наименование и дата окончания образовательного учреждения, наличие ученой степени или почетного звания	Стаж педагогической работы на начало учебного года (число лет и месяцев) <1>	Уровень <2>	Оклад, (должностной оклад), ставка заработной платы в соответствии с квалификационным уровнем за норму часов в неделю<3>	Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы с учетом повышений <4>	Число часов в месяц			Заработная плата в месяц			Дополнительная оплата за				Дополнительная оплата за вредные условия труда	Надбавки за качество работы, напряженность, интенсивность и др.	Заработная плата с учетом граф 12 - 20	Итого заработная плата
								I-IV классы	V-IX классы	X-XI классы	I-IV классы	V-IX классы	X-XI классы	проверку письменных работ	классное руководство	заведование учебными кабинетами и лабораториями, учебными мастерскими	другую дополнительную работу				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22

Директор _____

Бухгалтер _____

<1> При изменении в течение учебного года педагогического стажа, дающего право на повышение оклада (должностного оклада) ставки заработной платы, в тарификационном списке второй строкой указывается соответствующая заработная плата.

учреждения, основанный на рекомендации аттестационной комиссии).

<2> В случае если работнику установлен более высокий оклад (должностной оклад), ставка заработной платы в порядке исключения, указать основание (приказ руководителя ата наук, а также почетное звание, в данной графе указывается оклад(должностной оклад) ставка заработной платы с учетом ее увеличения по данным основаниям.

<3> Указываются размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы, повышенных по основаниям и в порядке, предусмотренным пунктом 3 настоящего Положения.

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА

1. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников ОУ 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 заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

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

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации в соответствии с методикой планирования расходов на оплату труда при формировании плана финансово хозяйственной деятельности.

Почасовая оплата труда производится из стоимости педагогической услуги (стоимость 1 ученика-часа) определяется исходя из базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс (основание методика планирования расходов на оплату труда п.4. «Определение стоимости педагогической услуги в общеобразовательном учреждении»).

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 органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения, а также участвующих в проведении учебных занятий, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются учреждением самостоятельно.

Порядок
планирования расходов на оплату труда при формировании
плана финансово-хозяйственной деятельности МБОУ МО Динской район СОШ №28
имени И.И. Яценко

1. Формирование фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения

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

$ФОТо = N \times H \times Д$ где:

ФОТо - фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

N - норматив подушевого финансирования на одного обучающегося (с учетом соответствующего поправочного коэффициента) для реализации основных общеобразовательных программ в общеобразовательных учреждениях Краснодарского края, утвержденный Законом Краснодарского края о краевом бюджете на очередной финансовый год;

H - количество обучающихся в общеобразовательном учреждении с учетом предварительного комплектования на начало нового учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января);

Д - доля фонда оплаты труда (с начислениями на оплату труда) в нормативе на реализацию основных общеобразовательных программ, определяемая образовательным учреждением самостоятельно исходя из анализа фактически сложившихся затрат образовательного учреждения с учетом реальных потребностей.

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

2. Формирование централизованного фонда стимулирования руководителя общеобразовательного учреждения

2.1. Органы местного самоуправления – главные распорядители средств местного бюджета, в ведении которых находится учреждение, вправе формировать централизованный фонд стимулирования руководителя образовательного учреждения по следующей формуле:

$ФОТцст = ФОТо \times ц$, где:

ФОТцст – отчисление в централизованный фонд стимулирования руководителя образовательного учреждения;

ФОТо – фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

ц – централизуемая доля фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения.

Размер централизуемой доли ФОТцст – до 3%.

2.2. Размер централизованного фонда стимулирования руководителя, порядок его формирования и использования устанавливается Управление образования администрации муниципального образования Динской район.

2.3. Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения, устанавливаемыми Управлением образования администрации муниципального образования Динской район.

3. Распределение фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения

3.1. Фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения состоит из фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс (учителя, имеющие учебную нагрузку, указанные в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» и Приложения к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации и фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, указанные в пунктах 1 приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2014 года № 1601, а также педагоги дополнительного образования):

$ФОТо = ФОТп + ФОТпр$, где:

ФОТо - фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

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

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

3.2. Руководитель общеобразовательного учреждения в соответствии со статьёй 32 Закона Российской Федерации от 10 июля 1992 года № 3226-1 «Об образовании» и с учетом примерных штатных нормативов, рекомендованных к применению совместным приказом департамента по финансам, бюджету и контролю Краснодарского края и департамента образования и науки Краснодарского края от 16 июня 2006 года № 125/01.5/2832, формирует и утверждает штатное расписание образовательного учреждения, локальные акты, регулирующие оплату труда учреждения (положение об оплате труда работников) в пределах фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения:

Доля фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, устанавливается в размере 70% к общему фонду оплаты труда;

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

3.3. Рекомендуемые в пункте 3.2. настоящей Методики соотношения могут быть изменены общеобразовательным учреждением самостоятельно в зависимости от фактически сложившейся структуры фонда оплаты труда по категориям персонала, необходимости введения дополнительных штатных единиц и других условий.

3.4. Фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный

процесс, состоит из базовой части, выплат компенсационного характера и стимулирующей части и определяется по формуле:

$ФОТп = ФОТп(б) + ФОТп(с) + КВ$, где

ФОТп- фонд оплаты труда педагогического персонала;

ФОТп(б)- базовая часть ФОТп;

ФОТп(с)- стимулирующая часть ФОТп;

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

3.5.В базовую часть фонда оплаты труда педагогического персонала осуществляющего учебный процесс ФОТп (б) включаются виды аудиторной (проведение уроков) и неаудиторной (внеурочной) деятельности. Оклад из расчета 115 рублей (ежемесячная денежная компенсация по приобретению книгоиздательской продукции и периодических изданий), пропорционально учебной нагрузке и занимаемой должности;

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

- подготовка к урокам и другим видам учебных занятий;
- изготовление дидактического материала и инструктивно- методических пособий;
- проверка письменных работ;
- консультации и дополнительные занятия с обучающимися, в том числе работа с отстающими и одаренными детьми;
- классное руководство;
- заведование элементами инфраструктуры (кабинетами, лабораториями, учебно-опытными участками, мастерскими, музеями и т.д.);
- организация внеклассной работы по предмету, соревнований, олимпиад, конкурсов, конференций;
- руководство предметными комиссиями, методическими объединениями;
- предпрофильная подготовка, профориентация;
- ведение клубной, конкурсной, экскурсионной работы с учащимися;
- работа с молодыми специалистами (наставничество);
- организация работы по профилактике наркомании среди учащихся;
- работа с родителями;
- другие виды работ (за исключением работы, выполняемой на условиях совмещения);

внеурочная деятельность учителей в соответствии с ФГОС;

3.6. Доля расходов на установление доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя, определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно.

Доплаты за неаудиторную деятельность могут носить систематический (постоянный) и временный характер. Постоянные доплаты устанавливаются 2 раза в год в период проведения тарификации. Временные доплаты устанавливаются работникам одновременно за конкретную работу, выполненную педагогом.

Доплаты к должностному окладу могут быть отменены или изменены в размерах приказом руководителя школы, согласованные с председателем ПК за несвоевременное некачественное выполнение возложенных обязанностей и заданий, нарушение Устава школы и Правил внутреннего трудового распорядка. Изменение в размерах доплат и надбавок доводится до сведения работника на основании приказа.

3.7. Размер стимулирующей части педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс определяется учреждением самостоятельно в период проведения тарификации в пределах фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс.

3.8. Фонд оплаты труда административно- управленческого, учебно-

вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, прочего педагогического персонала не связанного с учебным процессом (педагогические работники не имеющие учебной нагрузки), состоит из базовой части и стимулирующей части и выплат компенсационного характера: $\text{ФОТпр} = \text{ФОТпр(б)} + \text{ФОТпрс(с)} + \text{КВпр}$, где:

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

ФОТпр(б) - базовая часть ФОТпр;

ФОТпрс(стим) - стимулирующая часть ФОТпр;

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

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

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

Размер стимулирующей части административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки), определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки).

4. Определение стоимости педагогической услуги в общеобразовательном учреждении.

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

Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, вводится условная единица «стоимость 1 ученика-часа»

Стоимость педагогической услуги (стоимость 1 ученико-часа) определяется исходя из базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, уменьшенной на сумму выплат компенсационного характера (определяемых в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации), сумм доплат за учёную степень и почётные звания и сумм доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной)

деятельности учителя:

(ФОТп(б) – НВ) x 245,

Стп = -----

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

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;

a1 - количество учащихся в первых классах;

a2 - количество учащихся во вторых классах;

a3 - количество учащихся в третьих классах;

a11- количество учащихся в одиннадцатых классах;

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

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

v3 - годовое количество часов по учебному плану в третьем классе; v11 - годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

4.2. Учебный план разрабатывается общеобразовательным учреждением самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленной федеральными и региональными базисными планами и санитарными правилами и нормами (СанПиН).

Годовое количество часов по учебному плану определяется с учетом всех предусмотренных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» и Приложения к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации, случаев увеличения часов (факультативных занятий, деления классов на группы), обучения детей с отклонениями в развитии, обучения детей на дому согласно письму Министерства народного образования РСФСР от 14 ноября 1988 года № 17-253-6 (за исключением условий, предусмотренных пунктами 8 и 12 настоящей Методики) и других).

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

4.4. Определенная таким образом стоимость педагогической услуги для последующих расчетов может корректироваться на рекомендуемый коэффициент - 0,95-1,00 учитывающий сложность и приоритетность предмета (рекомендуемая доля -5%) ФОТп (б). Конкретная величина коэффициента определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно с учетом установленных коэффициентов сложности и приоритетности предмета.

Повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения

может определяться на основании:

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

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

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

4.5. Стоимость педагогической услуги для коррекционных классов увеличивается на коэффициент 2,2, учитывающий нормативное снижение наполняемости в этих классах (в среднем - в два раза) и повышение заработной платы педагогических работников на 20%. Указанный коэффициент может быть определен общеобразовательным учреждением самостоятельно с учетом фактических условий.

4.6. При наличии в общеобразовательном учреждении лицейских (гимназических) классов стоимость педагогической услуги корректируется на повышающий коэффициент 1,15, учитывающий увеличение заработной платы педагогических работников на 15%. Определенная таким образом стоимость педагогической услуги применяется для расчета заработной платы педагогов, осуществляющих обучение в этих классах.

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

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

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

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

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

Н - количество обучающихся по предмету в каждом классе;

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

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

Г - коэффициент, учитывающий возможное деление класса на группы;

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

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

Конкретное значение коэффициента Г устанавливается учреждением самостоятельно.

5.3. При обучении детей на дому заработная плата педагогов, осуществляющих такое обучение, определяется исходя из количества детей в конкретном классе, в состав которого включен ребенок, обучающийся на дому. При расчете стоимости педагогической услуги применяется повышающий коэффициент 1,2, учитывающий повышение заработной платы на 20%.

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

6. Расчет заработной платы руководителя, заместителя руководителя, заведующего библиотекой и главного бухгалтера общеобразовательного учреждения.

6.1. Должностной оклад руководителя общеобразовательного учреждения устанавливается исходя из группы оплаты труда руководителя учреждения, определяемой в зависимости от количества учащихся, и расчетного среднего оклада педагогических работников, осуществляющих учебный процесс (приложение №) и рассчитывается по формуле:

$O_p = O_{срп} \times K$, где:

O_p - оклад руководителя общеобразовательного учреждения;

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

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

Рекомендуемые коэффициенты:

1 группа - коэффициент 2,0 (при численности учащихся более 1000 человек);

2 группа - коэффициент 1,8 (при численности учащихся от 501 до 1000 человек);

3 группа - коэффициент 1,5 (при численности учащихся от 201 до 500 человек);

4 группа - коэффициент 1,3 (при численности учащихся до 200 человек).

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

6.2. Оклады заместителя руководителя, заведующей библиотекой, устанавливаются руководителем образовательного учреждения в размере 70%-90% от оклада руководителя общеобразовательного учреждения, исчисленного в соответствии с пунктом 6.1 настоящей Методики.

7. Гарантии по оплате труда

7.1. Размеры и порядок оплаты труда работников, не урегулированные настоящей Методикой, определяются в соответствии с нормативными правовыми актами, принятыми учредителем общеобразовательного учреждения, положением об оплате труда работников образовательного учреждения, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Заключение договоров гражданско-правового характера допускается в случаях и порядке, установленных законодательством.

7.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата заработной платы в случаях, предусмотренных Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 "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" (с изменениями и дополнениями).

7.3. При установлении учебной нагрузки больше или меньше нормы часов, предусмотренной Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 "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" (с изменениями и дополнениями), требуется письменное согласие работника.

7.4. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации (выплаты за работу в особых условиях, в том числе на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу при совмещении профессий или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и другие), устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников, если иное не определено федеральным законодательством и законодательством Краснодарского края.

7.6. 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 или на увеличение материальных расходов общеобразовательного учреждения.

7.7. Оплата труда работников общеобразовательного учреждения производится на основании трудовых договоров между руководителем общеобразовательного учреждения и работниками.

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

7.9. По решению руководителя общеобразовательного учреждения и с согласия учредителя общеобразовательного учреждения отдельные положения настоящей Методики могут быть изменены (уточнены, расширены или исключены).

Вопросы, не урегулированные настоящей Методикой, решаются общеобразовательным учреждением самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству.

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

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
<p>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</p>	<p>I 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), 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, культурорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба)</p>
<p>Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (не Зависимо от ведомственной</p>	<p>Руководители, их заместители, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с</p>

подчиненности)	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)
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
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
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.

**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 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 фильмотек 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, 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.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их **в педагогический стаж в ранее установленном порядке**

**Перечень доплат педагогическим работникам
за создание условий для обеспечения образовательного процесса**

№ п/ п	Перечень доплат	Сумма (в руб.)	Цикличес- ность
1.	Доплата за проверку тетрадей устанавливается из расчета на 1 час учебной нагрузки учителям: русского языка и литературы,; математики; химии, физики , биологии, географии, иностранных языков; Доплата за проверку тетрадей учителям начальных классов устанавливается из расчета на класс	60 40 800	Ежемесячно
2	Доплаты за классное руководство устанавливаются 2 раза в год: на 1 сентября (начало учебного года) и на 1 января (начало календарного года) – из расчета 9000 рублей в месяц	9000	Ежемесячно
3	Доплата педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры: • предметный кабинет • мастерские • спортивный зал	300 300 300	Ежемесячно
4	Доплата руководителям школьными и районными методическими объединения учителей-предметников и классных руководителей до 5 человек	1000	Ежемесячно
5	Доплата за организацию работы по профилактике наркомании среди учащихся (за ставку заработной платы при условии выполнения нормы рабочего времени) в размере: • заместителю директора по воспитательной работе; • учителю физической культуры; • социальному педагогу; педагогу-психологу	500 1000 200 200	Ежемесячно
6	Доплата за работу по организации школьного питания (ответственному за питание)	2000	Ежемесячно

ПРИЛОЖЕНИЕ № 8
к Положению об оплате труда
работников МБОУ МО Динской район
СОШ №28 имени И.И. Яценко

Перечень доплат
за работу с учащимися во внеурочное время

№п/п	Перечень доплат	Сумма (в руб.)	Цикличность
1	Доплата за организацию работы по ПДД и ДДТТ		Ежемесячно
2	Доплата за руководство отрядами ЮИД, ДЮП, «Юный спасатель», «Юные жуковцы», экологический отряд, работа в классах казачьей направленности и т.д.	500	Ежемесячно
3	Доплата за организацию отдыха учащихся в каникулярное время и праздничные дни (многодневные походы, экскурсии, поездки)	500	По факту выполнения
4	За организацию работы в лагере дневного пребывания или на оздоровительной площадке при школе педагогу, исполняющему обязанности начальника лагеря	2000	По факту выполнения
5	Доплата за организацию волонтерской работы	500	По факту выполнения
6	Доплата за организацию и проведение краеведческой работы (при наличии плана работы)	400	ежемесячно
7	Доплата за организацию общешкольных социально значимых проектов и акций («Успех каждого ребёнка», «Социальная активность»)(волонтерство), «Билет в будущее», «Учитель будущего», и др., акции: экологическая, социальной направленности (помощь ветеранам, инвалидам), патриотической (георгиевская ленточка, реализация проекта. «Имя героя») и т.д.	500	По факту выполнения
8	Доплата педагогам за организацию ОПТТ	300	По факту
9	Доплата учителю ОБЖ за организацию работы с допризывной молодежью	500	ежемесячно
10	Доплата учителям русского языка, математики, обществознания, английского языка, географии за организацию и проведение дополнительных занятий по подготовке учащихся выпускных классов к итоговой аттестации	1000	По факту выполнения

***Размеры выплат, установленные в Приложении № 8 могут уменьшаться в зависимости от стимулирующей части фонда оплаты труда.**

Перечень стимулирующих надбавок за интенсивность

№ п/ п	Перечень надбавок	Сумма (в руб.)	Цикличес- ность
1.	За исполнение обязанностей секретаря педсовета, совещаний, заседаний комиссий	1500	Ежемесячно
2.	За наставничество	500	Ежемесячно
3.	За выполнение обязанностей художника-оформителя, декоратора	600	По факту
4	За организацию дежурства педагогов в вечернее время и в выходные дни	500	По факту
5	За организацию и участие школьников и педагогов в различных конкурсах, интеллектуальных играх, предметных олимпиад, НПК и т.д.	300	По факту
6	За обеспечение работы локальной компьютерной сети и компьютерной техники (выполнение функции электроника)	2000	Ежемесячно
7	За подготовку и осуществление технического сопровождения и музыкального оформления мероприятий	300	По факту
8	За участие в работе аттестационной комиссии, в экспертной группе, жюри (краевой уровень)	500	По факту
9	За организацию подворовых обходов в закрепленном микрорайоне	300	По факту
10	За подготовку творческих продуктов разного уровня (подготовка сценариев, создание презентаций, видеофильмов и т.д.)	600	По факту
11	За организацию и результативность работы школьной службы медиации	1000	Ежемесячно
12	За выполнение обязанностей школьного инспектора по охране прав детства	1000	Ежемесячно
13	За работу со школьным сайтом	3000	Ежемесячно
14	За участие в работе ПМПК	300	По факту
15.	За реализацию программы «Здоровье»	300	Ежемесячно
16.	За организацию и контроль работы в АСУ «Сетевой город»	1000	Ежемесячно
17.	За реализацию программы «Одарённые дети» (при отсутствии методиста) <ul style="list-style-type: none"> • руководство реализацией программы; • создание и ведение электронного портфолио одарённых детей. 	500	Ежемесячно
18.	Надбавка молодым специалистам, проработавшим по специальности не более 3-х лет	3000	Ежемесячно
19.	За сопровождение учащихся во время подвоза на занятия и домой на школьном автобусе	200	Ежемесячно

ПРИЛОЖЕНИЕ № 10
к Положению об оплате труда
работников МБОУ МО Динской район
СОШ №28 имени И.И. Яценко

Методика
оценки результативности деятельности учителя и классного руководителя
Общие положения

Настоящие Методика разработана с целью оценки результативности деятельности учителя и классного руководителя, на основании результатов которой педагогическим работникам устанавливается **надбавка за стабильно высокие результаты работы**. Данная надбавка устанавливается в целях усиления материальной заинтересованности учителей в повышении качества образовательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

Порядок установления надбавки за стабильно высокие результаты

Ключевыми направлениями для определения размера выплат стимулирующего характера за результативность и качество труда педагогического работника являются показатели качества, уровень профессиональной компетентности, личная дисциплина и результаты воспитательной работы.

Показатели компетентности педагогического работника в баллах определяются по результатам работы педагогического работника на основании документов подтверждающих показатели результативности педагога (копии грамот, разработки уроков и внеклассных мероприятий, копии публикаций, тексты выступлений и т.д., являющиеся подтверждением тех или иных достижений).

П. 10.1. Критерии оценки результативности деятельности педагога МБОУ МО Динской район СОШ №28 имени И.И. Яценко

(п.3.15) I. Повышение уровня профессионального мастерства

Показатели	Баллы
<u>5.1.1. Инновационная деятельность педагога (накопительный принцип)</u>	
1) Опытнo-экспериментальная работа (профиль и предпрофиль) 2) Работа по новым программам, новым учебникам. 3) Проектирование педагогического процесса (использование модулей, технологических карт, алгоритмов и т.д.)	
<u>5.1.2. Трансляция своего опыта («Поглощение» внутри направлений 1-3, накопительный принцип по всем направлениям)</u>	
1) Открытые уроки, мастер - классы (школа, район, край). 2) Публичные выступления с целью презентации своего опыта (школа, район, край). 3) Участие в работе жюри. 4) Участие в экспертных группах по аттестации. 5) Рукописное обобщение опыта (печатные издания, публикация на сайтах в Интернете, занесение опыта в базы данных (районную, краевую, федеральную). (указать тему) 6) Участие в Интернет – конференциях, форумах. (указать сайт, тему форума). 1) 7) Проведение межшкольных факультативов	
<u>5.1.3. Повышение квалификации и самообразование (накопительный принцип по всем направлениям)</u>	
1.Выступления, публикации, транслирование по теме самообразования; 2.Мониторинг обученности учащихся (по результатам проверки)	
<u>5.1.4. Участие в профессиональных конкурсах «Учитель года», «Педфестиваль»... / конкурсы методических разработок по предметам (путём «поглощения» внутри направления)</u>	
1) Школьный уровень (победители) 2) Муниципальный уровень (победители, участие) 3) Региональный уровень (победители, участие) 4) Федеральный уровень (победители, участие)	
<u>5.1.5.Внеклассная работа по предмету (путём «поглощения» внутри направления)</u>	
1) Проведение открытых внеклассных мероприятий (район, край)	
<u>II. Надбавки за качество и результативность труда</u>	
<u>5.2.1. Качество знаний по предмету в % (в зависимости от группы сложности предмета)</u>	
<u>1 группа (русск.яз, матем., ин.яз.)</u>	<u>2 группа (чтение, окр.мир, биол., география, химия, физика,</u>
	<u>3 группа (кубан., труд, ИЗО, ОБЖ,</u>

60% - 100%	<u>история, право , общество)</u> • 75% - 100%	<u>физ-ра, музыка))</u> 95% - 100%	
5.2.2. Результаты итоговой аттестации выпускников (накопительный принцип по всем направлениям) по итогам учебного года			
1) Результаты ЕГЭ (% качества) (в зависимости от предмета и количества выпускников) Русский язык и математика • 75%-100% • 51 -74% • 45% - 50% • 35%-44% Предметы по выбору (до 3 учащихся) • ' 90%-100% • 50%-89% (от 5 до 10 учащихся) • 85%-100% • 60-84 % (от 10 до 15 учащихся) • 80%-100% • 60%-79% • 50%-59 % . • 40%-49% (Свыше 15 учащихся) так же, как русский язык и математика			1
2) Аттестация 9 -х классов независимыми комиссиями (% качества)			3
• 70%-100%			3
• 45% -69%			2
• 35%-44%			1
5.2.3. Победители олимпиад (путём «поглощения» внутри направления)			9
1) Районный уровень (участие)			4 (2)
2) Краевой уровень (участие)			6(4)
3) Всероссийский уровень (участие)			9
5.2.4. Победители творческих конкурсов, различных соревнований для учащихся (путём «поглощения» внутри направления)			
1) Районный уровень (участие)			3 (2)
2) Краевой уровень (участие)			6(4)
3) Всероссийский уровень (участие)			9
5.2.5. Победители научно-практических конференций (путём «поглощения» внутри направления)			
1) Районный уровень (участие)			5(3)
2) Краевой уровень (участие)			8 (7)
3) Всероссийский уровень			9

II. Соблюдение единых педагогических требований, личная дисциплина

Показатели	10	Критерии и % выплаты		
5.3.1. Ведение учётно-отчётной документации (журналы, дневники, планы, отчёты)	2	Без замечаний	2 замечания	Более 2-х замечаний
		2	-1	-2
5.3.2. Отсутствие дисциплинарных взысканий	0,5			
5.3.3. Своевременная выполнение приказов, сдача отчётов, информации и т. д.	2	Без замечаний	2 замечания	Более 2-х замечаний
		2	-1	От -2
5.3.4.Выполнение плана и программы	2	100 %	80%	Ниже 80%
		2	-1	-2
5.3.5. Отсутствие письменных жалоб со стороны родителей	1	1		
5.3.6. Соблюдение графика дежурства по школе	1	Без замечаний	2 замечания	Более 2-х замечаний
		1	-1	-2
5.3.7. Своевременность работы в АСУ «Сетевой город»		2	-1	-2
5.3.8. Своевременность подачи информации на школьный сайт		2	-1	-2
5.3.7. Выполнение требований к содержанию учебного кабинета	1,5	Сан. нормы (соблюдаются)(не соблюдаются)		Информативность и эстетичность оформления
		+0,5; от -2 в зависимости от количества замечаний за период мониторинга		+0,5 ; до - 2

IV. Результативность деятельности классного руководителя

Показатели	Баллы
5.4.1. Трансляция своего опыта (накопительный принцип)	5
2) Публичные выступления, участие в круглых столах с целью презентации своего опыта 3) Рукописное обобщение опыта (публикация на сайтах в Интернете)	3 2
5.4.2. Участие в конкурсах для классных руководителей «поглощение внутри направления»	
1)Победитель 2)призер 3) Участник	5 3-4 2
5.4.3 Проведение общешкольных мероприятий	
Проведение открытых общешкольных мероприятий	3

Надбавки за качество и результативность труда

<p>5.4.4 Содействие в получении дополнительного образования учащимися Охват 50% и более учащихся дополнительным образованием (кружки, секции)</p>	2								
<p>5.4.5. Организация участия школьников во внеклассных мероприятиях класса и школы 1) Выполнение плана воспитательной работы класса (с приложением фотографий в портфолио); 2) Сценарии мероприятий, классных часов (наличие в портфолио).</p>	2, отсутствие -2								
<p>5.4.6 Исполнение обязанностей классного руководителя</p> <ul style="list-style-type: none"> • Дежурство по школе с классом; • Присутствие классного руководителя и контроль за порядком во время питания учащихся класса; • Наличие у учащихся школьной и спортивной формы 	<table border="0"> <tr> <td>Без замечаний</td> <td>с замечанием</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>-2</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>-2</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>-2</td> </tr> </table>	Без замечаний	с замечанием	2	-2	2	-2	2	-2
Без замечаний	с замечанием								
2	-2								
2	-2								
2	-2								

Количество выставляемых баллов за конкретный показатель не является фиксированным и может быть изменено в зависимости от веса (значимости) показателя. Перечень критериев определения качества профессиональной деятельности педагогов, классных руководителей является примерным и может быть дополнен и изменён с учетом актуальности развития тех или иных направлений деятельности школы.

Накопление первичных данных для расчета показателей ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого учителя и классного руководителя в рамках внутришкольного контроля и отражается в Сводной методической карте педагогического коллектива МБОУ МО Динской район СОШ № 28 имени И.И. Яценко. Данная карта по итогам каждой учебной четверти заполняется лично учителем, сдается с приложением подтверждений в комиссию по распределению, результаты.

Независимая экспертная комиссия, ее состав и регламент работы.

В компетенцию экспертной комиссии входит:

- 1) рассмотрение материалов по самоанализу деятельности учителей в соответствии с утвержденными критериями и по форме утвержденной приказом директора;
- 2) принятие решений о соответствии деятельности работника требованиям к установлению размера надбавки или отказе в установлении надбавки.

Состав экспертной комиссии утверждается приказом директора общеобразовательного учреждения.

В состав экспертной комиссии включаются представители управляющего совета общеобразовательного учреждения, заместители директора по УВР, ВР, председатель профсоюзного комитета, учащиеся, высококвалифицированные представители (председатели ШМО) трудового коллектива.

Председатель экспертной комиссии руководит ее деятельностью, проводит заседания комиссии, распределяет обязанности между членами экспертной комиссии.

Секретарь экспертной комиссии готовит заседания экспертной комиссии, оформляет протоколы заседаний экспертной комиссии, делает выписки из протоколов.

Члены экспертной комиссии имеют право:

- определять порядок работы экспертной комиссии;
- запрашивать дополнительную информацию в пределах своей компетентности.

Обязанности членов экспертной комиссии:

- 1) соблюдать регламент работы комиссии;
- 2) выполнять поручения, данные председателем комиссии;
- 3) предварительно изучать принятые документы и представлять их на заседания экспертной комиссии;
- 4) обеспечивать объективность принимаемых решений.

Экспертная комиссия осуществляет анализ и оценку в части объективности представленных результатов мониторинга профессиональной деятельности работников только в части соблюдения установленных критериев оценки профессиональной деятельности. В системе государственно-общественного мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников школы учитываются результаты, полученные в рамках внутришкольного контроля.

Экспертная комиссия на основании всех материалов составляет Сводную методическую карту педагогического коллектива и рейтинг педагогов по методическим объединениям. Данная карта вывешивается для всеобщего ознакомления на информационном стенде. С момента опубликования оценочного листа в течении 5 дней работники вправе подать, а комиссия принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения установленных процедур мониторинга в рамках внутришкольного контроля, государственно-общественной оценки на основании мониторинга, или оценивания, а также факта допущения технических ошибок, повлекших необъективную оценку профессиональной деятельности работника. Апелляция работников по другим основаниям, комиссией не принимается и не рассматривается.

Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать его исчерпывающий ответ по результатам проверки. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур мониторинга,

или оценивания, допущения технических ошибок, повлекших необъективную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания. Исправленные данные оценки также публикуются.

Результаты работы комиссии оформляются протоколом, который подписывается председателем и членами комиссии. Протокол направляется директору ОО для издания приказа.

Условия премирования по итогам работы

1. Условия премирования педагогических работников

№п /п	Условия премирования	Сумма в руб.	Периодичност ь премирования
1.	За положительную динамику образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)	1000	По итогам учебного года
2.	За высокие результаты итоговой аттестации школьников (в зависимости от количества классов и результатов)	1000	По завершении итоговой аттестации
3.	За подготовку участников, призеров и победителей Всероссийской олимпиады школьников и НПК; интеллектуальных и творческих конкурсов: - Региональный уровень - Федеральный уровень За подготовку участников, призеров и победителей во Всероссийских, международных олимпиадах, конкурсах в соответствии с перечнем МОН КК За подготовку участников, призеров и победителей спортивных соревнований, ДЮОП, Зарница	1000 2000 3000 500	По итогам проведения олимпиад, конкурсов, конференций, соревнований
4.	За высокие результаты инновационной деятельности и результатов работы	1000	1 раз в год после подведения итогов работы
5.	За проведение открытых уроков высокого качества (в зависимости от количества уроков) 1. Муниципальный уровень 2. Региональный уровень	500 1000	По итогам работы
6.	За подготовку и проведение внеклассных мероприятий высокого уровня (в зависимости от количества мероприятий и уровня проведения): 1. Муниципальный уровень 2. Региональный уровень	500 1000	По итогам работы
7.	За участие педагога в методической работе: конференциях, семинарах, методических объединениях, круглых столах (в зависимости от уровня и количества мероприятий, а также объёма трудозатрат при его подготовке).	1000 - 5000	По итогам работы
8.	За проведение на высоком уровне мероприятий по профилактике вредных привычек (в зависимости от уровня	500-2000	По итогам работы

	и количества мероприятий, а также объёма трудовых затрат при его подготовке).		
9.	За организацию и проведение на высоком уровне мероприятий, повышающих авторитет школы	500-2000	По итогам работы
10.	За обобщение педагогического опыта: 1. Муниципальный уровень 2. Региональный уровень За обобщение педагогического опыта (заочно)	500 1000	По итогам работы
11.	Победителям конкурса на лучший учебный кабинет:	500	По итогам смотра-конкурса, 2 раза в год
12.	За высокий уровень работы по привлечению школьников к участию в социальных проектах, общественных мероприятиях (в зависимости от уровня проведённых мероприятий и количества вовлечённых в них школьников)	1000	По итогам работы
13.	За обеспечение обучения детей с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий	500 - 3000	По факту выполнения
14.	За выполнение значимых поручений, не связанных с должностными обязанностями	500 - 10000	По факту выполнения

2. Условия премирования административно-управленческого персонала

№п/п	Условия премирования	Сумма в руб.	Периодичность премирования
1.	За повышение качества результатов итоговой и промежуточной аттестации учащихся	1000	По итогам работы за год
2.	За обеспечение участия обучающихся в мероприятиях краевого и федерального уровней (в зависимости от уровня мероприятий, количества участников и результатов участия)	500-1000	По итогам проведения мероприятий
3.	За обеспечение участия педагогов в мероприятиях краевого и федерального уровней (в зависимости от уровня мероприятий, количества участников и результатов участия)	500-1000	По итогам проведения мероприятий
4.	За обобщение опыта административной работы на муниципальном, региональном и федеральном уровнях (в зависимости от уровня мероприятия и объёма трудовых затрат на подготовку)	500-1000	По итогам проведения мероприятий
5.	За качественную организацию и проведение на высоком уровне семинаров, конференций, фестивалей и других мероприятий краевого и федерального уровня (в зависимости от уровня мероприятия, количества участников и результатов участия)	500	По итогам проведения мероприятий
9.	За организацию мероприятий по повышению авторитета школы.	500	По итогам работы за полугодие
10.	За положительную динамику в части экономии всех видов потребляемых ресурсов	500	По итогам работы
11.	За выполнение значимых поручений, не связанных с должностными обязанностями	500-10000	По факту выполнения

3.**3. Условия премирования педагогических работников, не связанных с учебным процессом**

№ п/п	Условия премирования	Сумма в руб.	Периодичность премирования
1.	За положительную динамику результатов коррекционно-развивающей работы с учащимися	500	По итогам работы за год
2.	За участие в организации и проведении районных и региональных мероприятий высокого уровня	2000	По итогам работы
3.	За привлечение школьников, состоящих на разных видах учёта, к участию в мероприятиях разного уровня	300-1000	По итогам работы
4.	За эффективное содействие классным руководителям в получении учащимися, состоящими на разных видах учёта и находящимися в «группе риска дополнительного образования через систему кружков, клубов, секций, объединений, организуемых в школе, по месту жительства	500	По итогам работы
5.	За эффективность организации и проведения мероприятий по профилактике детского травматизма	200	По итогам работы
6.	За высокую результативность по итогам участия школьников в районных и краевых смотрах, конкурсах, фестивалях и т.д.	500	По итогам работы
7.	За выполнение значимых поручений, не связанных с должностными обязанностями	500-10000	По итогам работы

4. Условия премирования учебно-вспомогательного персонала

№ п/п	Условия премирования	Сумма в руб.	Периодичность премирования
1.	За повышение читательской активности учащихся (по результатам мониторинга)	500	По итогам работы
2.	За участие в районных мероприятиях (в зависимости от уровня и количества мероприятий)	2000	По итогам работы
3.	За участие в профессиональных конкурсах разного уровня (в зависимости от уровня конкурса и результативности участия)	500-1000	По итогам работы
4.	За распространение опыта работы на муниципальном, региональном, федеральном уровнях (в зависимости от уровня работы)	500-1000	По итогам работы
5.	За эффективную работу по пополнению библиотечного фонда учебниками, художественной литературой за счёт привлечения внебюджетных средств	500	По итогам работы
6.	За проведение открытых библиотечных уроков (в зависимости от уровня и количества проведённых уроков)	300-600	По итогам работы

5. Условия премирования младшего обслуживающего персонала

1.	За ответственное отношение к проведению генеральных уборок	500-1000	По итогам работы
2.	За образцовое содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН	500	По итогам работы
3.	За образцовую подготовку школы к новому учебному году	500-2000	По итогам работы
4.	За отсутствие происшествий и нарушений во время дежурства (сторож)	300	По итогам работы
5.	За образцовое санитарно-техническое содержание автобуса (водитель)	5000	По итогам работы

6. Условия , которые применимы для всех категорий работников

1.	К юбилейным датам (50,55,60,65,70 лет)	1000	
2.	К праздничным датам: День учителя, 8 Марта, 23 февраля	500	
3.	К юбилейным датам организации	300	
4.	За качественное выполнение значимых поручений руководителя, не связанных с должностными обязанностями	500-10000	По факту

ПЕРЕЧЕНЬ

**должностей работников, относимых к основному персоналу,
для расчета средней заработной платы и определения размеров
должностного оклада руководителей образовательных учреждений**

1. Организации дополнительного образования (дворцы, дома, центры, спортивные школы, оздоровительные лагеря) - педагог дополнительного образования; тренер-преподаватель, старший тренер-преподаватель (для учреждений спортивной направленности); методист; педагог-организатор; концертмейстер.
2. Общеобразовательные организации - учитель.
3. Дошкольные образовательные организации - воспитатель.
4. Информационно методический центр - методист.

ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ
рабочих муниципальных образовательных организаций
и муниципальных учреждений МО Динской район,
находящихся в ведении УО АМО Динской район

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням
1	2
1. Общие профессии рабочих первого уровня	
1 квалификационный уровень: 5163 руб. 5253 руб. 5341 руб.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, 3 квалификационных разрядов: буфетчик, водитель мототранспортных средств, водитель электро- и автотележки, газосварщик, гардеробщик, гладильщик, грузчик, дворник, истопник, каменщик, кастелянша, киномеханик, кладовщик, кондитер, костюмер, курьер, кухонный рабочий, маляр, матрос береговой, матрос-спасатель, машинист (кочегар) котельной, машинист по стирке и ремонту спецодежды, мойщик посуды моторист (машинист), оператор видеозаписи, оператор копировальных и множительных машин, оператор котельной, оператор стиральных машин, оператор хлораторной установки, переплётчик документов, плотник, повар, подсобный рабочий, рабочий зелёного хозяйства, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, радиооператор, садовник, слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования, слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей, слесарь по топливной аппаратуре, слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования, слесарь-ремонтник, слесарь-сантехник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, столяр, слесарь-электромонтажник, сторож (вахтёр), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, фотограф, фотооператор, швея, штукатур, электрогазосварщик, электросварщик ручной сварки, электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования
1	2
2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенных к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)
2. Общие профессии рабочих второго уровня	
1 квалификационный уровень 5430 руб.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов: буфетчик, водитель автомобиля, водолаз, газосварщик, гладильщик, каменщик, киномеханик, кондитер, костюмер, оператор видеозаписи, оператор котельной, оператор стиральных машин, оператор хлораторной установки, пекарь, плотник,

5521 руб.	повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования, слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей, слесарь по топливной аппаратуре, слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования, слесарь-ремонтник, слесарь-сантехник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; столяр, слесарь-электромонтажник, фотограф, швея, штукатур, электрогазосварщик, электросварщик ручной сварки, электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования, рабочий по комплексному обслуживанию и уборке территории.
2 квалификационный уровень 5696 руб. 5876 руб.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов: водитель автомобиля, водолаз, маляр, газосварщик, каменщик, кондитер, костюмер, машинист (кочегар) котельной, настройщик пианино и роялей, повар, реставратор духовых инструментов, слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей, слесарь-ремонтник, слесарь-сантехник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, слесарь-электромонтажник, столяр, фотограф, швея, штукатур, электрогазосварщик, электросварщик ручной сварки, электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования
3 квалификационный уровень 6053 руб.	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда: водитель автомобиля; водолаз; слесарь-ремонтник
4 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные), ответственные (особо ответственные) работы, и высококвалифицированных рабочих

**ПЕРЕЧЕНЬ
специалистов, работающих на селе, в муниципальных образовательных
организаций
и муниципальных учреждений МО Динской район**

1. Руководящие работники:

Директор, заведующие учреждением, заведующие библиотекой, начальники;
Заместители директоров, начальников, заведующих, главные бухгалтера, их
заместители, руководители групп.

Главные специалисты.

Ведущие специалисты.

2. Учитель, воспитатель, старший воспитатель, педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководитель физического воспитания, мастер производственного обучения, концертмейстер, музыкальный руководитель, социальный педагог, педагог организатор, педагог дополнительного образования, тренер - преподаватель, инструктор по труду, инструктор по физической культуре, старшая вожатая, аккомпаниатор, медицинская сестра, старшая медицинская сестра, диетсестра, библиотекарь, бухгалтер, экономист, специалист, инженер, техник, электроник, художник, механик, методист, юрист, врач, руководитель по физической культуре, инструктор-методист.

Примечание: Должностной оклад лаборанта, кассира, специалиста по кадрам, заведующего хозяйством, секретаря, секретаря-машинистки, делопроизводителя, инженера по охране труда, специалиста по охране труда имеющих высшее или среднее специальное образование, инструктор по труду, непосредственно участвующий в учебно-воспитательном процессе, также повышается на 25%.

ВЫПЛАТЫ ЗА СПЕЦИФИКУ РАБОТЫ
педагогическим и другим работникам к окладу (должностному окладу),
ставке заработной платы в муниципальных образовательных организаций
муниципального образования Динской район

№ п/п	Критерии повышения	Процент повышения
1	2	3
1	За работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития)	15-20
4	Педагогическим и другим работникам за работу в специальных учебно-воспитательных учреждениях открытого типа для детей и подростков с девиантным поведением	15-20
5	За работу в общеобразовательных школах-интернатах	15
6	За работу в общеобразовательных школах-интернатах, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении, повышение ставки заработной платы работников, непосредственно занятых в таких классах (группах)	20
7	За работу в образовательных учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также за работу в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в учреждениях начального и среднего профессионального образования	20
8	В образовательных учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, учреждений начального профессионального образования), с контингентом обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии, с задержкой психического развития либо нуждающихся в длительном лечении, а также в специальных учебно-воспитательных учреждениях для детей и подростков с девиантным поведением, имеющих отклонения в умственном развитии, ставки заработной платы повышаются по двум основаниям	На 20 и на 15-30
9	Педагогическим работникам лицеев, гимназий, колледжей и экспериментальных образовательных учреждений	15
10	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	20
1	2	3
11	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в учреждениях здравоохранения и детских отделениях больниц для взрослых	20

10	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	20
10	Специалистам, работающим в образовательных учреждениях дополнительного образования детей спортивного профиля для инвалидов	20
10	В образовательных учреждениях: - учителям общеобразовательных учреждений всех видов (классов, групп и учебно-консультативных пунктов) с нерусским языком обучения, расположенных в сельской местности и поселках городского типа, - за часы занятий по русскому языку в 1 - 11 классах и литературе в 5 - 11; - учителям, преподавателям, воспитателям, старшим воспитателям, старшим вожатым, владеющим иностранным языком и применяющим его в практической работе в общеобразовательных учреждениях с углубленным изучением иностранного языка	15
11	Женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд)	30

ПРИЛОЖЕНИЕ № 16
к Положению об оплате труда
работников МБОУ МО Динской район
СОШ №28 имени И.И. Яценко

ПОВЫШАЮЩИЙ КОЭФФИЦИЕНТ
работникам к окладу (должностному окладу)

№ п\п	Должность	Назначение коэффициента	Персональный повышающий коэффициент	От - до
1.	Заместители директора по УВР, УМР, ВР, безопасности	уровень профессиональной подготовленности; сложность важность выполняемой работы; степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.	1 0,3 0,6 0,5	0,3 – 2,4
2.	Заведующий хозяйством	уровень профессиональной подготовленности; сложность важность выполняемой работы; степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.	1 0,2 0,5 0,5	0,2-2,2
3.	Секретарь	уровень профессиональной подготовленности; сложность важность выполняемой работы; степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.	0,5 1 1 1	0,5-3
4.	Уборщик служебных помещений	сложность важность выполняемой работы; степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.	1 0,4 0,2 0,6	0,2-2,2
5.	Дворник	сложность важность выполняемой работы; степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.	0,6 1 1	0,6-2,6
6.	Сторож	сложность важность выполняемой работы; степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.	1 1 0,5	0,5-2,5
7.	Водитель	уровень профессиональной подготовленности; сложность	1 1	0,5-3

		важность выполняемой работы; степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.	0,5 0,5	
8.	Рабочий по уборке зданий	уровень профессиональной подготовленности; сложность важность выполняемой работы; степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.	1 1 0,5	0,5-2,5
9.	Специалист в сфере закупок	уровень профессиональной подготовленности; сложность важность выполняемой работы; степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.	1 1 1 1,16	0,16-3
10	Лаборант	уровень профессиональной подготовленности; сложность важность выполняемой работы; степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.	1 1 0,5 0,3	0,3-2,8
11	Старшая вожатая	уровень профессиональной подготовленности; сложность важность выполняемой работы; степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.	1 1 0,5 0,5	0,5-3
12	Библиотекарь	уровень профессиональной подготовленности; сложность важность выполняемой работы; степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.	1 1 0,5 0,4	0,4-2,9
13	Социальный педагог	уровень профессиональной подготовленности; сложность важность выполняемой работы; степень самостоятельности и ответственно сти при выполнении поставленных задач.	0,5 0,25 0,5 0,25	0,25-1,5
14	Педагог-психолог	уровень профессиональной подготовленности; сложность важность выполняемой работы; степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.	0,5 0,25 0,5 0,25	0,25-1,5

15	Учитель-логопед	уровень профессиональной подготовленности; сложность выполняемой работы; степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.	0,5 0,25 0,5 0,25	0,25-1,5
16	Методист	уровень профессиональной подготовленности; сложность выполняемой работы; степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.	0,5 0,25 0,5 0,25	0,25-1,5

Порядок оказания материальной помощи

1. Материальная помощь оказывается работникам общеобразовательного учреждения и выплачивается единовременно при наличии экономии стимулирующей части фонда оплаты труда или фонда оплаты труда в целом.

2. Выплаты, установленные для оказания материальной помощи, производятся единовременно.

3. Условия оказания материальной помощи

3.1. Материальная помощь может быть оказана работникам в следующих случаях:

- потеря имущества во время чрезвычайных ситуаций техногенного и природного характера (до 2-х должностных окладов);
- смерть близких родственников (до 2-х должностных окладов);
- тяжёлая болезнь, лечение которой требует больших материальных затрат (до 2-х должностных окладов);
- при увольнении работника по достижении им пенсионного возраста – 3000 руб.

3.2. Размеры выплат, установленные в пункте 3.1., могут уменьшаться и увеличиваться в зависимости от уменьшения или увеличения стимулирующей части фонда оплаты труда.

Типы, виды муниципальных образовательных организаций и перечень отдельных категорий работников муниципальных образовательных учреждений, имеющих право на получение доплаты стимулирующего характера (3000 рублей)

1. Типы, виды муниципальных образовательных учреждений, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования:

- общеобразовательные учреждения;
- вечерние (сменные) общеобразовательные учреждения;
- общеобразовательные школы-интернаты;
- образовательные учреждения для детей дошкольного и младшего школьного возраста; |
- дошкольные образовательные учреждения;
- учреждения дополнительного образования.

2. Отдельные категории работников муниципальных образовательных учреждений, имеющих право на получение доплаты стимулирующего характера:

1) Учителя.

2) Другие педагогические работники (инструктор по труду; инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, воспитатель, мастер производственного обучения, педагог-психолог, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед).

3) Учебно-вспомогательный персонал (вожатый, младший воспитатель, помощник воспитателя).

4) Медицинские работники (старшая медсестра (фельдшер), медицинская сестра, диетсестра).

5) Обслуживающий персонал (буфетчик, вахтер, водитель мототранспортных средств, гардеробщик, грузчик, дворник, звукооператор, истопник, кастелянша, кладовщик, костюмер, кухонный рабочий, машинист (кочегар) котельной, машинист насосных установок, машинист по стирке и ремонту спецодежды, машинист холодильных установок, мойщик посуды, оператор котельной (теплового пункта), оператор хлораторной установки, повар, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, рабочий зеленого хозяйства, ремонтник плоскостных спортивных сооружений, рабочий по уходу за животными, плотник, столяр, садовник, слесарь-сантехник, слесарь по ремонту автомобилей, слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей, слесарь-электромонтажник, слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования, слесарь-электрик, слесарь по эксплуатации и ремонту оборудования, сторож (вахтер), тракторист, уборщик служебных помещений, уборщик помещений бассейна, швея, электрик, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, электроосветитель).

**Порядок
распределения штатной численности работников общеобразовательных учреждений
по группам персонала для формирования фонда оплаты труда**

1.Административно- управленческий персонал

Включаются работники, основные функции которых связаны с организацией образовательного процесса, а также с управлением коллективом:

Директор школы;

Заместитель директора по учебной(учебно-воспитательной) работе;

Заместитель директора по учебной методической работе;

Заместитель директора по воспитательной работе;

Заместитель директора по безопасности;

Заместитель директора по финансово –экономической работе;

Главный бухгалтер.

2.Педагогический персонал

Включаются работники, в основные функции которых входит непосредственное проведение занятий и воспитательной работы с обучающимися.

Перечень состоит из педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, и педагогических работников, не связанных с учебным процессом.

Педагогические работники, осуществляющие учебный процесс:

3. Учитель.

4.Педагогические работники, не связанные с учебным процессом:

Преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), педагог организатор, социальный педагог, педагог психолог, учитель логопед, педагог дополнительного образования, мастер производственного обучения, воспитатель, старший вожатый.

5.Учебно-вспомогательный персонал

Включаются следующие должности:

Библиотекарь, лаборант, техник, электроник, инженер, инженер по охране труда, специалист по кадрам, делопроизводитель, бухгалтер, экономист, кассир.

6.Обслуживающий персонал

Включаются все должности рабочих:

Водитель автомобиля, механик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, подсобный рабочий, сторож (вахтер), оператор котельной, истопник, гардеробщик, уборщик служебных помещений, дворник, повар, кухонный рабочий, мойщик посуды, буфетчик.