

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного
комитета МБОУ ООШ № 31
имени Г.В.Ластовицкого
Н.ТИШКОВА
«06» сентября 2021г.



УТВЕРЖДЕН

приказом директора
МБОУ ООШ № 31
имени Г.В.Ластовицкого
Л.Ш.Шалагина
от «06» сентября 2021 г.



**Положение
об оплате труда работников МБОУ ООШ № 31
имени Г.В.Ластовицкого**

**РАЗДЕЛ I
Общие положения**

Настоящее Положение разработано в соответствии со следующими нормативными документами:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным Законом РФ от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральный закон от 18 марта 2020 года № 52-ФЗ "О внесении изменений в Федеральный закон "О федеральном бюджете на 2020 год и на плановый период 2021 и 2022 годов"(утверждено распределение иных межбюджетных трансфертов на ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам государственных муниципальных общеобразовательных организаций на 2020 год и на плановый период 2021 и 2022 годов).
- Постановлением Правительства Российской Федерации от 4 апреля 2020 г. № 448 "О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации "Развитие образования" (утверждены Правила предоставления и распределения иных межбюджетных трансфертов из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на обеспечение выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам государственных образовательных организаций субъектов Российской Федерации и муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы).
- Законом Краснодарского края от 23 декабря 2019 года №4200-КЗ "О краевом бюджете на 2020 год и на плановый период 2021 и 2022 годов";
- Постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края №955 от 16.10.2007 «Об установлении доплат за организацию воспитательной работы отдельным категориям педагогических работников»;
- Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27.11.2008 г. № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников

государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края»;

- Постановлением администрации муниципального образования город Новороссийск от 26 мая 2020 года № 2500 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, казенных, автономных образовательных организаций муниципального образования город Новороссийск»;

РАЗДЕЛ II

Формирование фонда оплаты труда

1. Размер фонда оплаты труда МБОУ ООШ № 31 имени Г.В.Ластовицкого на 2021 год определяется исходя из утвержденного Закон Краснодарского края от 23 декабря 2019 года №4200-КЗ "О краевом бюджете на 2020 год и на плановый период 2021 и 2022 годов" норматива подушевого финансирования на одного обучающегося (с учетом соответствующего поправочного коэффициента) для обеспечения реализации основных общеобразовательных программ (далее - норматив) по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = (Н * 1,408 * 880) * 91\%,$$

где:

ФОТ - фонд оплаты труда МБОУ ООШ №31 имени Г.В.Ластовицкого;

Н - норматив подушевого финансирования на одного учащегося с 1 сентября 2021 года для реализации основных общеобразовательных программ в общеобразовательных учреждениях Краснодарского края, утвержденный Законом Краснодарского края от 23 декабря 2019 года № 4200-КЗ "О краевом бюджете на 2020 год и на плановый период 2021 и 2022 годов":

Н- на 2021 год в размере 44106руб.;

1,408 - поправочный коэффициент к нормативу подушевого финансирования, учитывающий работу в сельских основных общеобразовательных учреждениях в 1-9 х классах ФГОС;

880 - количество учащихся в базовых классах в-1-9 х классах -ФГОС МБОУ ООШ № 31 имени Г.В.Ластовицкого с 1 сентября 2021 года.

91% - доля фонда оплаты труда (с начислениями на оплату труда) в нормативе на реализацию основных общеобразовательных программ, определяемая МБОУ ООШ №31 имени Г.В.Ластовицкого самостоятельно исходя из анализа фактически сложившихся затрат с учетом реальных потребностей.

При определении доли оплаты труда учитывается наличие обычных классов, количество детей, обучающихся на дому, а также других факторов, влияющих на увеличение фонда оплаты труда.

9% - доля материального обеспечения в утвержденном годовом нормативе.

Норматив подушевого финансирования на одного учащегося, установленный для сельских общеобразовательных организаций, учитывает выплату за работу в сельской

местности в размере 25 % педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс при определении стоимости педагогической услуги.

РАЗДЕЛ III

Распределение фонда оплаты труда Учреждения

3.1 . Фонд оплаты труда Учреждения состоит из:

- фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс;
- фонда оплаты труда административно- управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки).

3.1.1 Доля фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, к общему фонду оплаты труда учреждения устанавливается приказом директора, в соответствии с расчетами СТП;

3.1.2 доля фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, несвязанного с учебным процессом к общему фонду оплаты труда учреждения устанавливается приказом директора.

3.2. Руководитель учреждения в соответствии с Законом Российской Федерации от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «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 школа в пределах фонда оплаты труда МБОУ ООШ № 31 в соотношении:

а) доля фонда оплаты труда педагогического персонала устанавливается в размере 70%, от общего фонда оплаты труда МОУ ООШ №31 имени Г.В.Ластовицкого;

б) доля фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, устанавливается в размере 30% от общего фонда оплаты труда МБОУ ООШ №31 имени Г.В.Ластовицкого.

3.2.1 Фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, состоит:

- базовой части;
- стимулирующей части;
- выплат компенсационного характера.

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

Конкретный размер доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя устанавливается приказом директора Учреждения по согласованию с Управляющим советом и с учётом мнения профсоюзного комитета самостоятельно. Расходование средств осуществляется в соответствии с настоящим Положением.

3.2.2.Размер расходов на установление стимулирующих выплат устанавливается приказом директора Учреждения.

3.2.3.Размер расходов на установление выплат компенсационного характера устанавливается приказом директора Учреждения.

3.3.Фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, состоит из:

- базовой части;
- стимулирующей части;

3.3.1 Порядок и условия установления выплат стимулирующего и компенсационного характера определяются в соответствии с настоящим Положением.

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

Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа директора школы.

РАЗДЕЛ IV

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

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

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

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

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

где:

365 – количество дней в году;

245 – среднее расчётное количество дней в учебном году;

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

НВ – сумма доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя;

a_1 – количество учащихся в первых классах;

a_2 – количество учащихся во вторых классах;

a_3 – количество учащихся в третьих классах;

...

a_{11} – количество учащихся в девярых классах;

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

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

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

...

v_{11} – годовое количество часов по учебному плану в девятом классе.

Учебный план разрабатывается самостоятельно Учреждением. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным и

региональным базисными учебными планами и санитарными правилами и нормами (СанПиН).

Годовое количество часов по учебному плану определяется с учетом всех случаев увеличения часов (факультативных занятий, деления классов на группы), предусмотренных Типовым положением об общеобразовательном учреждении, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 19.03.2001 года № 196 (далее - Типовое положение об общеобразовательном учреждении), обучения детей с отклонениями в развитии, обучения детей на дому согласно письму Министерства народного образования РСФСР от 14.11.88 № 17-253-6.

Определенная таким образом стоимость педагогической услуги для последующих расчетов может корректироваться на рекомендуемый коэффициент – 0,83 учитывающий квалификационную категорию педагогических работников. Конкретный коэффициент определяется образовательным учреждением самостоятельно с учетом фактического наличия педагогов, имеющих квалификационную категорию.

Стоимость педагогической услуги на 1 сентября 2021 года составляет **9,14**.

4.2. В случае, если в течение года предусматривается повышение заработной платы, стоимость педагогической услуги на данный коэффициент, в зависимости от размера и месяца, с которого производится повышение.

4.3. Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$O = \text{Стп} \times \text{Н} \times \text{Уп} \times \text{К} \times \text{П} \times \text{Г} + \text{Дк} \times \frac{\text{Уп}}{\text{Ун}}, \text{ где:}$$

О – базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая 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 неделю в каждом классе;

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

П – коэффициент, учитывающий сложность и приоритетность предмета, устанавливаемый организацией самостоятельно;

Г – коэффициент, учитывающий возможное деление класса на группы;

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

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

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

4.4. При определении базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, по предметам может учитываться деление классов на группы, предусмотренное Типовым положением или другими нормативными документами. В этом случае стоимость

педагогической услуги определяется с учётом коэффициента Г, а оклад (должностной оклад), ставка заработной платы конкретного педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается исходя из количества учащихся 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) или от 1,0 до 3,0 (при делении классов на три группы в соответствии с иными нормативными документами).

4.6. При обучении детей на дому учреждение рассчитывает оплату труда педагогическим работникам согласно отраслевой системе оплаты труда в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей педагогических работников, утвержденными нормативно-правовыми актами Краснодарского края и муниципального образования город Новороссийск.

Пример расчета:

$$Доб = Окл / УчН * Кч * Ксел., \text{ где}$$

Доб – оплата за обучение на дому;

Окл – оклад (согласно ПКУ);

УчН – учебная нагрузка для конкретной ступени обучения;

Кч – количество преподаваемых часов.

Ксел. – компенсационная выплата специалистам за работу в сельской местности в размере 25% к окладу.

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

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

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

РАЗДЕЛ V

Установление и выплата доплат за неаудиторную (внеурочную) деятельность педагогических работников, осуществляющих учебный процесс

5.1. В Учреждении устанавливаются следующие виды доплат и выплат за неаудиторную (внеурочную) деятельность педагогических работников, осуществляющих учебный процесс

Выплаты за неаудиторную деятельность	
Проверка письменных работ:	
- математика, русский язык, начальный блок, литература	800
- химия, физика	200

Заведование кабинетами, лабораториями, мастерскими: <i>Кабинеты технологии, химии, физики, спортивный зал</i> <i>Прочие кабинеты (при владении кабинетом с другим учителем, сумма делится на двоих)</i>	600,00 400,00
Руководство предметными комиссиями, методическими объединениями	1000
За ведение внеурочной деятельности в классах ФГОС (за 1 час) За реализацию федерального государственного образовательного стандарта (ФГОС)	Согласно расчетам
Организация работы по профилактике наркомании среди учащихся (выплата устанавливаются и выплачиваются пропорционально объему учебной нагрузки учителям физической культуры)	2 000,00

За организацию работы по профилактике наркомании среди учащихся дневных общеобразовательных организаций учителем по физической культуре (в соответствии с совместным письмом Министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, Министерства финансов Краснодарского края от 08.06.2017 г. № 47-10176/17-11, № 205-3146/17-12,04 «О расходах, включенных в норматив подушевого финансирования») ежемесячная доплата устанавливается за базовую ставку заработной платы при условии выполнения нормы рабочего времени в размере 2000 рублей. Расчёт доплаты производится пропорционально учебной нагрузке и отработанному времени). Предельный размер доплаты, выплачиваемый одному педагогическому работнику в Учреждении, не может превышать вышеуказанного размера.

5.2. В соответствии с распоряжением Правительства Российской Федерации от 7 сентября 2010 года № 1507-р, приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 декабря 2010 г. № 1897 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта основного общего образования» и на основании приказа департамента образования и науки Краснодарского края от 27.02.2012 г. № 802 «Об утверждении перечня образовательных учреждений края, являющихся пилотными площадками по введению федерального государственного образовательного стандарта основного общего образования» МБОУ ООШ № 31 имени Г.В.Ластовицкого является площадкой по введению ФГОС с 1 по 9 классы.

В целях реализации федерального государственного образовательного стандарта (ФГОС) оплату часов производить путём перемножения стоимости педагогической услуги (Стп), количество учащихся, условное количество часов в месяц (4) и количества часов выделяемых на неаудиторскую деятельность в классах с ФГОС.

Установление доплат за неаудиторную (внеурочную) деятельность производится приказом директора и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Доплата за замещение часов за неаудиторную (внеурочную) деятельность временно отсутствующего работника производится в зависимости от количества замещенных часов и согласно методике расчета оплаты часов по ФГОС.

5.3. Финансирование расходов учреждения на обучение одного учащегося в 1-9 классах осуществляется исходя из фактической численности таких обучающихся на 01.09.2021 г. по нормативам подушевого финансирования, установленного для данного учреждения с учетом поправочных коэффициентов к нему.

Поправочный коэффициент к нормативам подушевого финансирования для учащихся 1-9 классов составляет 1,408.

С 1 сентября 2021 года стоимость внеурочной деятельности для ФГОС составляет 9,14 рублей.

РАЗДЕЛ VI

Расчёт заработной платы директора, заместителей директора учреждения.

6.1. Должностной оклад руководителей общеобразовательных организаций устанавливается исходя из группы оплаты труда руководителей организаций, определяемой в зависимости от количества учащихся, и расчетного среднего оклада педагогических работников, осуществляющих учебный процесс (штатной численности или физических лиц), и рассчитывается по формуле:

$O_p = O_{срп} \times K$, где:

O_p – должностной оклад руководителя общеобразовательного учреждения;

$O_{срп}$ – расчетный средний оклад педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, найденный путем деления общей суммы окладов педагогических работников, участвующих в учебном процессе на количество самих этих педагогических работников, задействованных в учебном процессе.

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

6.2. МБОУ ООШ № 3 имени Г.В.Ластовицкого относится к 4 группе оплаты труда руководителей учреждений – коэффициент 1,8 (при численности учащихся от 501 до 1000 человек);

6.3. Порядок и критерии отнесения к группе по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения устанавливаются МКУ «Управление образования» г. Новороссийска.

6.4. Управление образования администрации МО г. Новороссийск может устанавливать руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера, размеры которых зависят от выполнения показателей эффективности работы учреждения, утвержденных этим органом.

6.5. Премирование руководителей может осуществляться за счет лимитов бюджетных обязательств, централизуемых управлением образования администрации муниципального образования город Новороссийск в размере до 5 процентов.

Размер премирования руководителя, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливаются управлением образования администрации муниципального образования город Новороссийск в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя организации.

6.6. Руководителю организации может выплачиваться материальная помощь из фонда оплаты труда организации. Размеры и условия выплаты материальной помощи определяется локальным нормативным актом управления образования администрации муниципального образования город Новороссийск.

6.7. Должностные оклады заместителей руководителя устанавливаются до 70 процентов от должностного оклада руководителя, и подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

6.8.С учетом условий труда, заместителям руководителя общеобразовательного учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

6.9.Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, и средней заработной платы работников МБОУ ООШ № 31 имени Г.В.Ластовицкого(без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей) составляет:

Руководитель учреждения – 3,0

Заместители руководителя – 1,5

РАЗДЕЛ VII

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

7. Размеры и порядок оплаты труда отдельных категорий работников производится в соответствии с профессиональными квалификационными группами общих профессий рабочих и профессиональными квалификационными группами общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденными нормативно-правовыми актами Краснодарского края и муниципального образования город Новороссийск.

На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, директор школы устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням:

7.1.Общеотраслевые должности служащих первого уровня (делопроизводитель) – базовый оклад –5726 рублей;

Общеотраслевые должности служащих второго уровня (лаборант, техник-программист) – базовый оклад -5823 рублей;

Общеотраслевые должности служащих третьего уровня (экономист, специалист по кадрам, специалист по закупкам) – базовый оклад –6405рублей. Специалисту по закупкам устанавливается квалификационный персональный повышающий коэффициент к окладу в размере 0,3.

7.2.Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников 8472 рублей.

Педагогическим работникам устанавливается персональный квалификационный персональный повышающий коэффициент к окладу:

2 квалификационный уровень:

Социальный педагог -0,08;

Педагог-организатор, педагог дополнительного образования – 0,08;

3 квалификационный уровень:

Педагог-психолог – 0,09;

4 квалификационный уровень:

Учитель - 0,1.

Педагог-библиотекарь – 0,1.

Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы,

установленному по профессиональным квалификационным группам и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями образует новый оклад.

7.3. Оклады рабочих, выполняющих работы по общим профессиям:

Первый квалификационный разряд работ – оклад 5628 рублей – дворник;

Второй квалификационный разряд работ – оклад 5726 рублей – уборщик служебных помещений, рабочий по уборке зданий.

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.

7.4. 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 с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке распределения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», а других работников в соответствии с трудовым законодательством РФ.

При установлении учебной нагрузки больше или меньше нормы часов, предусмотренной, требуется письменное согласие работника.

7.5. 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.

7.6. Оплата труда работников МБОУ ООШ №31 имени Г.В.Ластовицкого производится на основании трудовых договоров между директором и работниками. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

РАЗДЕЛ VIII

Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

8.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- 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;

- за работу специалистам в сельской местности (25% к окладу);

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья в размере 20 % к окладу;
- за работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда;
- за сверхурочную работу;

8.2. 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.

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

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

8.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время в размере 35% от оклада. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

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

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх базового оклада (базового 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 базового оклада (базового должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной часовой части базового оклада (базового должностного оклада) сверх базового оклада (базового 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 базового оклада (базового должностного оклада) сверх базового оклада (базового должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

8.8. Выплаты работникам, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со ст. 147 ТК РФ.

8.9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к базовому окладу без учета применения повышающих коэффициентов к базовому окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат, пропорционально установленной нагрузке.

8.10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников.

8.11. Размеры, порядок и условия осуществления доплат, надбавок, премий определяются в соответствии с «Порядком компенсационных и стимулирующих выплат административно-управленческому, учебно-вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу МБОУ ООШ №31» (приложение № 2 к Положению об оплате труда работников МБОУ ООШ № 31).

РАЗДЕЛ IX

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

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

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера для педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс

9.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда педагогического персонала предназначена для усиления мотивации педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс в создании условий и повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий, индивидуальных достижений обучающихся.

При установлении надбавок и доплат работникам МБОУ ООШ № 31 имени Г.В.Ластовицкого используются следующие критерии оценки их труда:

1. Неукоснительное соблюдение правил внутреннего распорядка школы, охраны труда и техники безопасности.
2. Строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции, проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к служебному долгу.

Активная работа с организациями, творческими союзами, ассоциациями по проблемам образования.

Методическая работа, обобщение передового опыта, внедрение передового педагогического опыта в образовательный процесс, работа по написанию учебных программ, курсов, учебных пособий, учебников.

Выполнение особо важной работы, активное участие в мероприятиях, проводимых вышестоящими органами, успешное выполнение плановых показателей, большой вклад в развитие образования, форм и методов обучения и воспитания.

Критерием для осуществления поощрительных выплат является качество обучения и воспитания учащихся.

9.2.1. Из стимулирующей части фонда оплаты труда педагогического персонала производятся следующие выплаты:

* стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам (учителям) ведущей учебную нагрузку в зависимости от педагогического стажа:

- при стаже работ от 5 лет до 15 лет – 200,00 рублей;
- при стаже работы свыше 15 лет – 500,00 руб.

* повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию:

0,15 - при наличии высшей категории

0,10 - при наличии первой квалификационной категории.

- Стимулирующая выплата за выполнение функции классного руководителя из расчета 4000 рублей в классе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной приказом Министерства образования и науки РФ от 30.08.2013 г. № 1015 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной

деятельности по основным общеобразовательным 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.

- **Денежное вознаграждение за счет средств Федерального бюджета выплачивается в размере 5000 рублей ежемесячно за классное руководство педагогическим работникам, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах;**
- В случае, если на педагогического работника возложены функции классного руководителя в двух и более классах, соответствующие стимулирующие выплаты выплачиваются за выполнение 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.
- Выплата молодым специалистам в размере 1 год – 3000 рублей; второй год – 3000 руб.; третий – 3000 рублей;
- Стимулирующая доплата отдельным категориям работникам в размере 3000 руб. (губернаторская);
- - стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- - результативность и инициативность труда;
- - за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей
- - премии.

9.2.2. Размер выплат по повышающему коэффициенту к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы определяется путем умножения базового оклада работника на повышающий коэффициент.

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

9.2.4. Расчёт доплат производится пропорционально рабочей нагрузке и (или) отработанному времени. Предельный размер доплаты, выплачиваемый одному работнику в одной организации, не может превышать вышеуказанного размера.

9.2.5. Выплаты стимулирующего характера работникам устанавливаются пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы), выплачиваются пропорционально отработанному времени.

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера педагогического персонала, не осуществляющего учебный процесс, административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала

9.3. Выплаты стимулирующего характера предназначаются для усиления материальной заинтересованности педагогического персонала, не осуществляющего учебный процесс, административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала Учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы, снижении текучести кадров и направлена на повышение индивидуализации материального вознаграждения каждого из работников, индивидуальных результатов и коллективных

достижений, способствующих повышению эффективности деятельности Учреждения по реализации уставных целей.

9.3.1 Из стимулирующей части фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- результативность и инициативность труда;
- за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей
- премии.

- в соответствии с совместным письмом Министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, Министерства финансов Краснодарского края от 08.06.2017 г. № 47-10176/17-11, № 205-3146/17-12,04 «О расходах, включенных в норматив подушевого финансирования», устанавливается ежемесячная доплата за организацию работы по профилактике наркомании среди учащихся за ставку заработной платы при условии выполнения нормы рабочего времени в размере:

2000 рублей – заместителю директора по воспитательной (учебно-воспитательной) работе;

1000 рублей – педагогу-психологу и социальному педагогу;

• Стимулирующая доплата отдельным категориям работникам в размере 3000 руб. (губернаторская), которая носит дополнительный характер и выплачивается в целях стимулирования следующих работников:

- - педагог дополнительного образования;
- - педагог-организатор;
- - социальный педагог;
- - педагог-психолог,
- - дворник;
- - рабочий по уборке зданий;
- - уборщик служебных помещений;
- - уборщик территории.

5.4. Размеры, порядок и условия осуществления доплат, надбавок, премий определяются в соответствии с «Порядком компенсационных и стимулирующих выплат педагогическому персоналу МБОУ ООШ №31 имени Г.В.Ластовицкого (приложение №1 к Положению об оплате труда работников МБОУ № 31 имени Г.В.Ластовицкого); «Порядком компенсационных и стимулирующих выплат административно-управленческому, учебно-вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу МБОУ ООШ №31 имени Г.В.Ластовицкого» (приложение № 2 к Положению об оплате труда работников МБОУ ООШ № 31 имени Г.В.Ластовицкого).

5.5. Для распределения выплат создается комиссия, состоящая из администрации школы и Управляющего совета включающего членов первичной профсоюзной организации, представителей членов Управляющего совета. Заседания комиссии проводятся один раз в месяц. Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается приказ директора школы. Сумма, выплачиваемая одному работнику, минимальными и максимальными размерами не ограничивается, выплачивается пропорционально отработанному времени.

РАЗДЕЛ X

Порядок и условия премирования работников

10.1. В целях поощрения работников за выполненную работу могут выплачиваться премии:

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

Премирование осуществляется по решению директора школы в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников школы. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке работника, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премия не ограничена.

10.2.. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы. При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца (квартала, полугодия, года) в выполнении важных работ, мероприятий.

Максимальным размером премия не ограничена.

10.3..Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

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

интенсивность и напряженность работы;

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной и бесперебойной работы хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения школы;

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

РАЗДЕЛ XI

Материальная помощь

11.1.Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор школы на основании письменного заявления работника.

Выплачивается:

- в связи с тяжелым материальным положением семьи работника школы - в размере 5000 рублей;
 - на ритуальные услуги по случаю смерти близких родственников работника школы, семье умершего работника школы - 5000 рублей;
 - по состоянию здоровья работника школы (при необходимости приобретения дорогостоящих лекарств или оплаты лечения) - 5000 рублей;
 - при получении увечья или иного причинения вреда здоровью на производстве - в размере 5000 рублей;
 - по случаю стихийного бедствия (пожар, несчастный случай в быту, кража и т.д.) - 5000 рублей;
- Выплата материальной помощи работнику производится при наличии экономии заработной платы или за счет стимулирующего фонда.

РАЗДЕЛ XII

Порядок осуществления выплат молодым специалистам

12.1. Молодыми специалистами считаются лица не старше 35 лет непосредственно (не позднее трех месяцев с начала учебного года в год окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования) после окончания образовательной организации высшего профессионального или среднего профессионального образования (независимо от формы получения образования), поступившие на работу по специальности впервые (педагогической либо при соответствии профиля педагогической деятельности специальности (квалификации), указанной в дипломе).

12.2. Статус молодого специалиста устанавливается однократно и действует в течение трех лет.

12.3. Статус молодого специалиста продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

12.3.1. Призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу.

12.3.2. Направление на стажировку или обучение с отрывом от производства по основному месту работы.

12.3.3. Поступление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации.

12.3.4. Предоставление отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

12.3.5. Заболевание, требующее длительного лечения.

12.4. Выплаты молодым специалистам, поступившим на работу в муниципальные общеобразовательные организации и организации дополнительного образования детей, рекомендуется осуществлять ежемесячно, со дня поступления, первый год - в размере 3 000 (три тысячи) рублей, второй год – в размере 3 000 (три тысячи) рублей, третий год – в размере 3000 (три тысячи) рублей.

12.5. Выплата осуществляется при условии выполнения нормы рабочего времени (педагогической или учебной нагрузки), установленной за ставку заработной платы (должностной оклад), учителя начальной школы - независимо от объема педагогической нагрузки.

12.6. Выплаты, указанные в пунктах 12.4 и 12.5 настоящего раздела осуществляются в пределах фонда оплаты труда в период.

РАЗДЕЛ XIII

Гарантии по оплате труда

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

13.2. При установлении учебной нагрузки педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс, больше или меньше нормы часов, чем предусмотрено приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», требуется письменное согласие работника.

13.3. Выплаты стимулирующего характера, премии, осуществляется за счет стимулирующей части фонда оплаты труда соответствующей группы работников.

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

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

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

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

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

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

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

13.10. Заработная плата работникам Учреждения выплачивается не реже чем каждые полмесяца, при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпускных производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

Заработная плата выплачивается 15 и 30(31) числа каждого месяца перечислением на указанный работником счёт в банке (пластиковую карту).

12.11. Расчетные листы сотрудникам учреждения выдаются персонально после зачисления заработной платы за вторую половину месяца до 5го числа месяца, следующего за отчетным. В расчетных листах указывается информация о составной части заработной платы работника, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей сумме, подлежащей к выдаче.

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

Положение вступает в силу с момента утверждения и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.09.2021 г.

ПОРЯДОК

Компенсационных и стимулирующих выплат педагогическому персоналу,
МБОУ ООШ №31 имени Г.В.Ластовицкого

1. Педагогическим работникам, участвующим в учебном процессе могут быть назначены выплаты за:

- руководство школьным профсоюзным комитетом - 1000 рублей;
- -за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения - 5000 рублей;
- - за индивидуальные достижения учащихся - 3000 рублей;
- - за участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, передовых методов форм обучения, организацию и управление учебным процессом - 2000 рублей;
- - за организацию и заведование школьным музеем - 2000 рублей;
- - за создание авторских программ - 3000 рублей;
- - за организацию и проведение мероприятий, способствующих повышению имиджа школы у учащихся, родителей, общественности – 2000 руб.
- - за руководство методическим объединением, ведение документации - 1000 рублей;
- -- за инновационную и методическую деятельность – 1500 руб.
- - за проведение открытых уроков и внеклассных мероприятий для передачи и распространения профессионального опыта среди педагогического сообщества - 1000 рублей;
- - за работу с молодыми специалистами (наставничество) - 500 руб.
- - за подготовку и проведение городских семинаров (на срок их проведения) - 3000 рублей;
- - выплаты за сложность и напряженность выполняемой работы -1000-4000 рублей;
- - за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей- 1000-3000 руб.;
- За участие в работе общественных органов, участвующих в управлении школой: методический совет 500 руб.;
- педагогический совет – 300 руб.,
- органы ученического самоуправления, родительский комитет -1000 руб.;
- - за подготовку и проведение мероприятий, проводимых школой – 500-1000 руб.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, по одному или нескольким основаниям.

2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда составляет не более 30% от фонда оплаты труда

Основанием для определения суммы выплат из стимулирующего фонда является результативность труда учителя (РТУ) – качество труда учителя, установленное на основе индивидуальных достижений обучающихся (ИДО), в формирование которых учителем внесен личный вклад.

Документами, в которых фиксируются и накапливаются ИДО за определенный период учения обучающегося и данные об РТУ за определенный период деятельности учителя являются портфолио ученика и портфолио учителя.

Порядок формирования портфолио учителя (приложение №3):

1. В портфолио учителя заносятся показатели РТУ, их нормативные и фактические значения, оценка качества каждого показателя, а также итоговая оценка РТУ за определённый период деятельности учителя.

2. Портфолио на каждого учителя оформляется на бумажном носителе по итогам месяца, заверяется подписью директора и печатью школы и выдаётся учителю. Оплата производится в месяце, следующим за отчетным.

3. Сведения о показателях РТУ, их фактических значениях и оценке заносятся в портфолио учителя из портфолио обучающихся .

4. Для установления достоверности данных, вносимых в портфолио учителя, создаётся организационный совет школы. В его состав входят представители педагогического коллектива и профсоюзного комитета. Основными функциями организационного совета являются рассмотрение представленного учителем портфолио, подтверждение объективности при переносе показателей качества ИДО, их фактических значений и оценок из портфолио конкретного обучающегося в портфолио конкретного учителя, а также представление рекомендаций руководителю общеобразовательного учреждения об установлении учителю стимулирующих выплат (а также их отсутствие).

Для оценки каждого показателя РТУ вводится **балльная система**. Следующие показатели выявляют соответствие установленным требованиям:

- предметные достижения;
- общие компетентности;
- социально-личностные достижения.

Показатель качества предметных достижений включает в себя показатели качества учебных умений и навыков, сформированных у обучающегося в ходе освоения обязательных учебных программ традиционного и повышенного уровня, а также при освоении дополнительных учебных программ.

Фактические показатели качества устанавливаются на основе результатов выполнения экзаменационных работ в период государственной (итоговой) аттестации выпускников, результатов выполнения контрольных работ в период государственной оценки качества образовательной деятельности учреждений, а также результатов выполнения диагностических и контрольных работ обучающихся выпускных и иных классов.

Показатель качества общих компетентностей включает в себя показатели качества общеучебных умений и навыков, сформированных у обучающегося в учебное и внеучебное время.

Фактические показатели качества общих компетентностей устанавливаются на основе официальных документов, подтверждающих успешность участия обучающегося в предметных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, научно-практической деятельности и т.п.

Показатель качества социально-личностных достижений включает в себя показатели качества умений и навыков, сформированных у обучающегося в процессе участия в социальной жизни.

Фактические показатели качества социально-личностных достижений устанавливаются на основе официальных документов, подтверждающих успешность участия обучающегося в социально-значимых проектах и акциях различной направленности.

Процедура, технология, структуры по оценке качества ИДО

Процедура, технология, структуры по оценке качества предметных достижений обучающихся, регламентируются следующими документами:

- федеральные и краевые распорядительные и нормативные документы по проведению единого государственного экзамена для выпускников средней школы (утверждаются Рособрнадзором и департаментом образования и науки Краснодарского края);
- федеральные и краевые распорядительные и нормативные документы по проведению итоговой аттестации выпускников в новой форме за курс основной школы (утверждаются Рособрнадзором и департаментом образования и науки Краснодарского края);
- федеральные и краевые распорядительные и нормативные документы по проведению оценки качества образовательной деятельности в учреждениях (утверждаются Рособрнадзором и департаментом образования и науки Краснодарского края);
- приказы департамента образования и науки по проведению мониторинговых (диагностических) работ по предметам (издаются на период проведения работ);
- приказы муниципальных органов управления образованием по проведению мониторинговых (диагностических) работ по предметам (издаются на период проведения работ);
- приказы общеобразовательных учреждений по проведению контрольных и мониторинговых (диагностических) работ по предметам (издаются на период проведения работ).

Объективность при проведении и оценке диагностических и контрольных работ на муниципальном уровне и в общеобразовательном учреждении обеспечивается соблюдением преемственности требований к процедуре и технологии оценки качества образования, регламентированных федеральными и краевыми документами.

Соблюдение объективности при проведении и оценке диагностических и контрольных работ является обязательным условием для внесения результатов в ИДО.

Процедура, технология, структуры по оценке качества общих компетентностей регламентируются следующими документами:

- федеральные и региональные распорядительные и нормативные документы по проведению предметных олимпиад, конкурсов, соревнований на международном, федеральном, региональном, зональном, муниципальном и школьном уровнях;
- федеральные и региональные распорядительные и нормативные документы по проведению международных, отечественных и региональных исследований качества компетентностей обучающихся.

Процедура, технология, структуры по оценке качества социально-личностных достижений обучающихся регламентируются соответствующими федеральными и региональными распорядительными и нормативными документами.

Процедура установления доплат учителю из стимулирующего фонда:

1. Каждый учитель фиксирует общую сумму баллов в соответствии с результатами портфолио, подсчитанными им лично и проверенными организационным советом.

2. Организационный совет определяет рейтинг каждого члена коллектива в соответствии с его суммой баллов.

3. Из суммы, соответствующей 7% стимулирующего фонда, высчитывается цена одного балла путем ее деления на общее количество баллов.

4. Цена одного балла умножается на количество баллов и определяется сумма выплаты учителю из стимулирующего фонда.

5. Остальная часть стимулирующего фонда выплачивается пед. работникам, осуществляющим учебный процесс в виде постоянных доплат и надбавок за конкретные критерии на определенный период времени по приказу директора школы.

Педагогу-библиотекарю, педагогу-психологу, педагогу-организатору и социальному педагогу, педагогу дополнительного образования:

- За выполнение обязанностей временно отсутствующего работника 1000-10000 руб.
- За проведение общешкольных и городских мероприятий - 1000 руб.
- За оформление тематических выставок, экспозиций - 1000 руб.
- За участие в работе муниципального объединения школьных психологов, конференциях, семинарах, круглых столах, консультации в научно- методических центрах - 3000 руб.
- За подготовку и проведение городских семинаров (на срок их проведения) - 5000 руб.;
- За стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения - 5000 рублей;
- За разработку и использование в работе развивающих и коррекционных программ (мероприятий) с учетом индивидуальных и половозрастных особенностей личности обучающегося – 2000 руб.;
- За обеспечение психологического комфорта и безопасности обучающихся – 2000 руб.;
- - за работу с опекаемыми и приемными детьми - 2000 рублей;
- За сложность и напряженность выполняемой работы - 1000 -5000 руб.;
- За работу, не входящую в круг должностных обязанностей – 2000 руб.;
- За специфику работы – до 5000,00 руб.;

- За выполнение срочных и важных работ - 1000-10000 руб.;
- За организацию и проведение мероприятий, способствующих повышению имиджа школы у учащихся, родителей, общественности - 2000 руб.
- За качественную подготовку и проведение мероприятий – 500-1000 рублей.

Выплаты компенсационного характера

За совмещение профессий (должностей) - 100 % должностного оклада.

За расширение зоны обслуживания или увеличения объема выполняемой работы до 200 % должностного оклада.

Специалистам, работающим в сельской местности – 25% должностного оклада.

П О Р Я Д О К

Компенсационных и стимулирующих выплат административно-управленческому, учебно
- вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу
МБОУ ООШ №31 имени Г.В.Ластовицкого

Доплаты АУП, УВП и прочему персоналу производятся:

За выполнение обязанностей временно отсутствующего работника 1000-10000 руб.

Заместителям директора по учебной, воспитательной работе производится

За организацию предпрофильного и профильного обучения 1000 руб.

За качественную организацию работы общественных органов, участвующих в
управлении школой (методический совет, педагогический совет, органы ученического
самоуправления, родительский комитет) -2000 руб.

За ведение педагогических советов, оформление документации по научно-
экспериментальной работе – 500 руб.

За работу с молодыми специалистами (наставничество) –1000,00 руб.

За организацию работы по самоуправлению - 2000 рублей;

За контроль выполнения закона №1539 «О мерах по профилактике безнадзорности
несовершеннолетних» - 2000 рублей.

За организацию и проведение мероприятий, способствующих повышению имиджа школы
у учащихся, родителей, общественности – 3000 руб.

За инновационную и методическую деятельность – 1500 руб.;

За сложность и напряженность выполняемой работы - 1000 рублей.

За выполнение срочных и важных работ - до 10000,00 рублей.

Заместителю директора по АХР:

За высокое качество подготовки и организации ремонтных работ –
1000,00 руб..

За оперативность по устранению технических неполадок - 1000 руб.

за организацию работы школьного автотранспорта, системы ГЛОНАСС, подвоза-
развоза учащихся – 3000 рублей;

За выполнение особо важных и срочных работ –до 10000,00 руб.

За сложность и напряженность -2000 руб.

За интенсивность труда –до 2000,00 руб.

За отсутствие случаев травматизма среди подчиненных сотрудников – до 1000,00
руб.

Выплаты компенсационного характера

За увеличение объема выполняемой работы –3000 рублей.

Учебно-вспомогательному персоналу (экономисту, специалисту по кадрам, технику- программисту, специалисту по закупкам, лаборанту, делопроизводителю):

За интенсивность труда до 5000,00 руб.

За сложность и напряженность выполняемой работы – до 5 000,00 руб.
За ведение документации по охране труда – 2000 руб.
За специфику выполняемой работы – до 5000 руб.;
За участие в организации горячего питания школьников – 10000,00 рублей.
За своевременную и качественную подготовку отчетной документации – 3000 руб.
За работу, не входящую в круг должностных обязанностей – 40%-300% должностного оклада;
За выполнение срочных и важных работ до 10000,00 руб.
За высокие показатели результативности работы в течение квартала, года - 5000 руб.
За подготовку и проведение, участие в мероприятиях, проводимых школой – до 2000,00руб.
За бесперебойную работу электронной вычислительной техники и других радиоэлектронных устройств – 1000,00 руб.
Отсутствие замечаний по санитарному состоянию лабораторного оборудования – 1000,00 руб.

Выплаты компенсационного характера

За увеличение объема выполняемой работы (делопроизводитель) – до 5 000 руб.;
За увеличение объема выполняемой работы (специалист по закупкам) – 10 000 руб.;
За расширение зоны обслуживания или увеличения объема выполняемой работы до 300 % должностного оклада.
Специалистам, работающим в сельской местности – 25% должностного оклада.

Младшему обслуживающему персоналу:

За оперативность по устранению технических неполадок от 1500 руб.
Отсутствие замечаний по санитарному состоянию закрепленных помещений - до 2000,00 руб.
За обеспечение бесперебойной работы отопительной, водопроводной, канализационной сетей - до 2000 руб.
За работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей до 10000,00 руб
За выполнение срочных и важных работ – до 10000,00руб.
За обеспечение бесперебойной работы электрооборудования – 1500 руб.
Выплаты за сложность и напряженность выполняемой работы – до 5000,00 руб.;
За интенсивность труда до 5000 рублей.

Выплаты компенсационного характера

За совмещение профессий (должностей) - 100 % должностного оклада.
За расширение зоны обслуживания или увеличения объема выполняемой работы до 200% должностного оклада.

Критерии для распределения выплат из стимулирующего фонда

№	Критерии	Баллы
1.	Участие в городских профессиональных конкурсах	3 балла
2.	Победитель/призёр городского профессионального конкурса	5 баллов
3.	Победитель/призёр краевого профессионального конкурса	7 баллов
4.	Участие в краевых/всероссийских профессиональных конкурсах	5 баллов
5.	Победитель/призёр городских олимпиад, конференций, конкурсов, соревнований	5 баллов за каждого
6.	Победитель/призёр краевых/всероссийских олимпиад, конференций, конкурсов, соревнований	7 баллов за каждого
7.	Исполнительная дисциплина (опоздания, нарушение внутришкольного расписания и т.д.)	Минус 1 балл за каждое нарушение
8.	Проведение открытых мероприятий, уроков на школьном уровне	2 балла
9.	Проведение открытых мероприятий, уроков на городском уровне	10 баллов
10.	Проведение выступлений на городском уровне (семинаре)	5 баллов
11.	По результатам административных контрольных работ: качество знаний выше 50% при 100% степени обученности	2 балла
12.	По результатам городских диагностических работ степень обученности 100%	3 балла
13.	По результатам городских диагностических работ средний балл выше среднего городского	5 баллов
14.	По результатам ГИА/ЕГЭ степень обученности составляет 100%	5 баллов
15.	По результатам ГИА/ЕГЭ средний балл выше среднего по городу	7 баллов

16.	100% учащихся охвачено горячим питанием (при отсутствии задолженности по питанию)	5 баллов
17.	Размещение методических материалов на школьном сайте	2 балла
18.	Размещение методических материалов на городском сайте	3 балла
19.	Размещение методических материалов на краевых и всероссийских сайтах	5 баллов
20.	Отсутствие со стороны обучающихся нарушений закона 1539	1 балл
21.	Сохранение контингента обучающихся при качественном преподавании в рамках платных образовательных услуг	5 баллов