

Принято на общем собрании трудового коллектива

Председатель профсоюзного комитета

_____ М.Н.Юдина

«31» августа 2021 года

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МАОУ СОШ №35

_____ И. В.Захарова

« 31 »августа 2021 года

СОГЛАСОВАНО:

Председатель управляющего совета

_____ Д.Д.Стронский

«31» августа 2021 года

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального автономного общеобразовательного учреждения
муниципального образования город Краснодар
средней общеобразовательной школы № 35 имени Героя Советского Союза
Евгения Костылёва

РАЗДЕЛ I
ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп. от 26.07.2019);
- Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 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 от 13.05.2019);
- постановлением администрации муниципального образования город Краснодар от 25.03.2014 № 1732 «О денежной выплате для дополнительного стимулирования отдельных категорий работников муниципальных образовательных организаций, находящимися в ведении департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар» (с изменениями на 22.12.2020);
- постановлением администрации муниципального образования город Краснодар от 26.03.2014 № 1763 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования город Краснодар, находящихся в ведении департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар»;
- постановлением главы администрации Краснодарского края от 16.10.2007 № 955 «Об установлении доплат за организацию воспитательной работы отдельным категориям педагогических работников».

Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения муниципального образования город Краснодар средней общеобразовательной школы № 35 имени Героя Советского Союза Евгения Костылёва (далее Положение, МАОУ СОШ № 35) утверждается директором МАОУ СОШ № 35 при согласовании с управляющим советом и профсоюзным комитетом.

Предложения по изменению содержания настоящего Положения представляются для обсуждения общему собранию трудового коллектива и при принятии положительного решения выносятся на обсуждение на заседание управляющего совета школы.

Изменения и дополнения в настоящее Положение также согласуются с управляющим советом МАОУ СОШ № 35 и профсоюзным комитетом, утверждаются директором и вводятся в действие приказом директора МАОУ СОШ № 35.

2. Положение включает в себя:

порядок и условия оплаты труда;

порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера;

порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного характера;

условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера.

3. Система оплаты труда работников устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами организации в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами Краснодарского края, муниципальными нормативными правовыми актами.

4. Размер фонда оплаты труда МАОУ СОШ №35 определяется исходя из утвержденного объема бюджетных ассигнований на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания в части средств на осуществление отдельных государственных полномочий, средств бюджета муниципального образования города Краснодар и доходов учреждения, полученных от платных дополнительных образовательных услуг.

Оплата труда производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного планом финансово-хозяйственной деятельности на соответствующий финансовый год.

РАЗДЕЛ II

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

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

1.1. Базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам служащих, работников учебно-вспомогательного персонала, составляют:

Перечень групп должностей	Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы, рублей
Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Должности служащих первого уровня»	5726
Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Должности служащих второго уровня»	5823
Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Должности служащих третьего уровня»	6405
Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»	5823
Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»	6598

1.2. По профессиональным квалификационным группам педагогических работников базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы составляют:

Перечень групп должностей	Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы, рублей
1	2
Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников (за исключением отдельных категорий педагогических работников муниципальных образовательных организаций дополнительного образования детей спортивной направленности)»	8794

2. В МАОУ СОШ № 35 педагогическому персоналу, не связанному с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки) устанавливаются следующие размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы и повышающих коэффициентов к базовым должностным окладам по профессиональным квалификационным группам (без учета ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей):

Квалификационный уровень	Должности, отнесённые к квалификационным группам	Повышающий коэффициент
--------------------------	--	------------------------

1. Должности педагогических работников		
Минимальный размер базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы – 8794,0 рублей		
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования, социальный педагог	0,08
3 квалификационный уровень	Педагог-психолог	0,09
4 квалификационный уровень	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, педагог-библиотекарь	0,10

В оклад (должностной оклад), ставку заработной платы педагогических работников, определённых постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей.

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

3. В МАОУ СОШ № 35 работникам учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала устанавливаются следующие размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) и повышающих коэффициентов к должностным базовым окладам по профессиональным квалификационным группам:

1. Общеотраслевые должности служащих первого уровня		
Минимальный размер базового должностного оклада – 5 726,0 рублей		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель, секретарь-машинистка	0,00
2. Общеотраслевые должности служащих второго уровня		
Минимальный размер базового должностного оклада – 5 823,0 рублей		
1 квалификационный уровень	Лаборант	0,00
3. Общеотраслевые должности служащих третьего уровня		
Минимальный размер базового должностного оклада – 6 405,0 рублей		
1 квалификационный уровень	Экономист, специалист по кадрам, специалист по охране труда, электроник	0,00

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

4. Оклад педагогического работника определяется по формуле:

$$Оп = \frac{(Об \times К + Дк) \times Уф}{Ун}, \text{ где :}$$

Оп - оклад педагогического работника;

Об - базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы педагогического работника;

К - повышающий коэффициент к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы по профессиональным квалификационным уровням;

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

Уф - фактический объем учебной нагрузки (педагогической работы) в неделю педагогического работника;

Ун - норма часов педагогической работы на ставку заработной платы в соответствии с [приказом](#) Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 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.

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

Тарификация педагогических работников производится один раз в год, но отдельно по полугодиям (за иной период), если учебными планами на каждое полугодие (на иной период) предусматривается разное количество часов в неделю на предмет (дисциплину).

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

За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены (приостановки) для обучающихся учебных занятий (деятельности организации по реализации образовательных программ, по присмотру и уходу за детьми) (далее - учебные занятия) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплату труда педагогических работников, а также лиц из числа руководителей, их заместителей, иных работников, замещающих в течение учебного года должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, рекомендуется производить из расчета заработной платы, установленной на период, предшествующий началу каникул, отмене (приостановке) учебных занятий по указанным основаниям.

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

Квалификационный разряд работ	Базовый оклад, рублей
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5629
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-	5726

квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5823
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5919
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6019
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	56209
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6405
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6598

Распределение профессий рабочих организаций по квалификационным уровням осуществляется в соответствии с приложением № 3 к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования город Краснодар, находящихся в ведении департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар, утверждённого постановлением администрации муниципального образования город Краснодар от 26 марта 2014 г. № 1763.

6. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников, не связанных с учебным процессом:

Почасовая оплата труда применяется при оплате педагогическим работникам за часы, отработанные в порядке оказания платных дополнительных образовательных услуг, не относящихся к основным видам деятельности.

Размер оплаты за один час оказания дополнительной образовательной платной услуги определяется в соответствии с экономическим обоснованием цены конкретной услуги в следующих размерах:

- педагог дополнительного образования 437,25 руб.

Оплата производится за фактически отработанные часы в месяц в соответствии с актом выполненных услуг (проведённых часов) по платным дополнительным образовательным услугам, не относящимся к основным видам деятельности.

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

РАЗДЕЛ III

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

1. Работникам МАОУ СОШ № 35 устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

надбавки за интенсивность и эффективность работы;

надбавки за выслугу лет;

премии по итогам работы;

премии за качество выполняемых работ.

2. Работникам МАОУ СОШ № 35 устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

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

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

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за выслугу лет;

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

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов утверждается приказом директора МАОУ СОШ № 35 с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на повышающий коэффициент.

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

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику организации с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника и утверждается приказом директора МАОУ СОШ № 35. Размер повышающего коэффициента - до 3,0.

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

3. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке

заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Размеры повышающего коэффициента:

0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории;

0,05 - при наличии второй квалификационной категории.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливаются на период установления квалификационной категории.

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

Размеры повышающего коэффициента:

0,075 - за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Кубани», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный работник физической культуры и спорта Кубани», «Заслуженный тренер», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Кубани», «Заслуженный деятель искусств», «Заслуженный артист», «Народный учитель», «Почетный ...», «Народный артист»;

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

5. Данным Положением предусмотрено также установление работникам стимулирующих надбавок к окладу:

надбавка за интенсивность и эффективность работы;

надбавка за выслугу лет.

6. Стимулирующая надбавка за интенсивность и эффективность работы устанавливается:

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

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

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

за сложность и напряженность выполняемой работы;

за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в абсолютном значении к окладу по одному или нескольким основаниям. Надбавка устанавливается приказом директора на определенный срок, (но не более 1 года), по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Выплаты стимулирующего характера - стимулирующие надбавки к окладу - начисляются на основании достижения целевых показателей, критериев качества и

результативности труда педагогических работников, критериев интенсивности и высоких результатов деятельности работников административного, педагогического, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

7. Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Размеры (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы):

при выслуге лет в учреждениях образования от 1 до 5 лет - 5%;

при выслуге лет в учреждениях образования от 5 до 10 лет - 10%;

при выслуге лет в учреждениях образования от 10 лет и выше - 15%.

8. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных пунктами 5 и 6 настоящего Положения, устанавливаются пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы).

9. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении устанавливаются следующие виды премий:

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

премия за качество выполняемых работ;

премия в связи с профессиональным праздником «День учителя», выплачиваемая работникам единовременно;

премия за платные дополнительные образовательные услуги за счет внебюджетных средств, полученных от оказания данной услуги.

Единовременное премирование работников школы осуществляется на основании приказа директора школы, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

10. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников, в том числе и совместителей, за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

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

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

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

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности организации;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер премии определяется в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

Порядок выплаты премии по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) при увольнении работника по собственному желанию до истечения периода определяется данным Положением.

11. 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;

присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края.

12. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д. Премии выплачиваются на основании приказа директора МАОУ СОШ № 35 по согласованию с управляющим советом школы и профсоюзным комитетом. Конкретный размер премии по каждому работнику определяется приказом директора школы в зависимости от его профессиональных качеств.

13. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимается руководителем МАОУ СОШ № 35 с применением демократических процедур: создание комиссии, состоящей из представителей администрации, профсоюзного комитета, председателей методических объединений, членов Управляющего совета школы, других сотрудников, согласование выплат стимулирующего характера на управляющем совете школы - в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МАОУ СОШ № 35, а также средств от иной, приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

14. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется:

заместителям руководителя, главному бухгалтеру, специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно, - по представлению руководителя учреждения;

иным работникам, подчиненным заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя учреждения;

другим работникам, занятым в учреждении, - на основании представления заместителей руководителя учреждения.

Право на выплаты стимулирующего характера имеют все работники МАОУ СОШ № 35: административный, педагогический, учебно-вспомогательный, обслуживающий персонал - как основные работники, так и совместители.

Критерии и показатели для установления стимулирующих надбавок к окладу педагогическим работникам:

№	Критерии	Баллы (макс) в зависимости от степени участия и в % отношении					
1.	За подготовку призеров Всероссийской олимпиады школьников, НПК «Эврика», конференций различного уровня (школа, округ, город, край, РФ;1 – 3 места) в текущем учебном году (за каждого ученика, с поглощением).		школа	округ	город	край	Россия
		Победители	1	2	3	5	10
		Призёры	0,5	1	2	3	7
		Лауреаты	0,3	0,5	1	2	5
2.	За подготовку призеров конкурсов, спортивных соревнований (с подтверждением), в том числе дистанционных олимпиад		школа	округ	город	край	Россия
		Победители	1	2	3	5	10
		Призёры	0,5	1	2	3	7
		Лауреаты	0,3	0,5	1	2	5
3.	За проведение открытых уроков высокого		школа	округ	город	край	Россия

	качества. 2 отзыва о проведенном уроке, разработка открытого урока с предоставлением в МС ОУ и (или) публикация разработки урока.	За проведение урока	1	2	3	5	10
		Победители	1	2	3	5	10
4.	За высокое качество подготовки и проведения внеклассных мероприятий по предмету. 2 отзыва о проведенном мероприятии, разработка мероприятия, презентация		школа	округ	город	край	Россия
		За проведения мероприятия	1	2	3	5	10
		Победители	1	2	3	5	10
5.	Внедрение современных образовательных технологий (<u>перечислить, отчет</u>)	Используется систематически			1		
		Используется периодически			0,5		
6.	Вовлечение обучающихся в создание мультимедийных продуктов: проектов, презентаций и др.		школа	округ	город	край	Россия
		Победители	1	2	3	5	10
		Призеры	0,5	1	2	3	7
		Лауреаты	0,3	0,5	1	2	5
		Участник	0,1	0,3	0,2	1	3
7.	Использование современных форм контроля и оценки успешности обучения школьников (портфолио, зачеты, проекты и др.)	Наличие заполненных данных на учащихся класса. Мониторинг учебных результатов			0,5 балла за класс		
8.	Активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, круглых столах, мастер-классах, разработках тестов, за участие во всероссийских, краевых, городских выставках педагогического мастерства, педагогических чтениях, профессиональных творческих конкурсах, педагогических марафонах, смотрах-конкурсах, участие в работе педагогических советов)		школа	округ	город	край	Россия
		Победители	1	2	3	5	10
		Призеры	0,5	1	2	3	7
		Лауреаты	0,3	0,5	1	2	5
		Участники	1	2	3	5	3
9.	За высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнение журналов и др. школьной документации)	Своевременная сдача запрошенной информации, поурочные планы, оформление журналов, отсутствие замечаний в справках			Макс. 5 баллов Выставляется администрацией ОУ		
	За участие в организации и проведение предметных недель и др. мероприятий методического объединения (указать степень участия)	Фиксированное участие, наличие разработок, сценариев, отзывов (отчеты выставляются в методкабинете)			3 балла		
11.	За участие в разработке рабочих программ (<u>указать</u>)	Авторизованные программы Авторские программы			1 балл 3 балла		
12.	Победители и призеры конкурсов профессионального мастерства «Учитель года» и т.п., по результатам прошедшего учебного года.	ОЧНЫЕ: Всероссийский уровень Региональный уровень Муниципальный уровень Участие ЗАОЧНЫЕ: Всероссийский уровень			30 баллов 20 баллов 15 баллов 10 баллов 5 баллов		
13.	Наличие публикаций (в педагогических изданиях за каждую публикацию).	Всероссийский уровень Региональный уровень Муниципальный уровень Уровень школы			4 балла 3 баллов 2 балла 1 балл		
14.	Наличие обобщенного опыта работы в течение прошедшего учебного года (полугодия, четверти)	Региональный уровень Муниципальный уровень Уровень школы			5 баллов 3 балла 1 балл		
15.	За вовлечение учащихся в научно-исследовательские проекты	Участники Победители округ Город Край Россия			1 балл 3 балла 5 баллов 10 баллов 20 баллов		

16.	За повышение качества обученности в классах, где педагог ведет предмет. По данным мониторинга	5 баллов	
17.	За выполнение обязанностей, связанных с повышением авторитета ОУ (кружки, секции, клубы (не тарифицированные), сотрудничество с газетой ОУ, музеями города, края.	Представление материалов	3 баллов
18.	Сертификаты 1) государственного и международного образца 2) ученая степень	3 балла 10 баллов	
19.	За достижение учащимися высоких показателей: результаты государственной итоговой аттестации	5 баллов	
20.	За организацию и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (тематические мероприятия о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы, посещение музеев и театров и т.п.).	Представление материалов, видео-и фотоотчетов	1-3 балла
21.	За развитие материально-технической и дидактической базы кабинетов и ОУ (как предметник).	5 баллов	
22.	За повышение уровня квалификации. <i>Прохождение внебюджетных, дистанционных курсов, при предоставлении подтверждающих документов или раз в три года</i>	3 балла	
23.	За работу по учету детей в микрорайоне ОУ	5 баллов за каждый «кубик»	
24.	Отсутствие мотивированных обращений учеников к директору ОУ и в вышестоящие органы.	1 балл	
25.	Отсутствие мотивированных обращений родителей к директору ОУ и в вышестоящие органы.	1 балл	
26.	Организация различных видов внеурочной деятельности по предмету в период летней оздоровительной кампании (указать)	5 баллов	
27.	Поиск и внедрение новых методов работы на уроке и во внеурочной деятельности с детьми, требующими особого педагогического внимания: повышение качества их обученности, привлечение к работе предметных кружков, клубов и т.д. (перечислить)	5 баллов	
Всего баллов:			

15. Критерии для установления стимулирующих надбавок к окладу за качество и результативность воспитательной работы педагогическим работникам (классным руководителям):

№ пп	Критерии	Баллы		
1.	Формирование имиджа ОУ			
1.1	Наличие единой формы и ее соблюдение всеми учащимися класса (если нет замечаний и случаев нарушений)	2		
1.2	Участие в издании газеты (статьи, верстка), публикации на сайте (print screen)	1		
1.3	Наличие публикации, информации об ОУ за отчетный период в СМИ (по телевидению):			
	ОУ	1		
	Муниципального уровня	2		

	Краевого уровня	3		
	Федерального уровня	4		
1.4	Новые формы работы с родителями (SMS- дневники, электронные журналы и др.)	5		
1.5.	Укрепление материально-технической базы кабинета для улучшения образовательного процесса	5		
2.	Достижения			
2.1	Участие педагогов в окружных, городских, краевых и федеральных конкурсах, конференциях, форумах, фестивалях			
	Участники округа	1		
	Участники города	2		
	Участники края	3		
	Участники России	4		
	Победители и лауреаты округа	5		
	Победители и лауреаты города	7		
	Победители и лауреаты в крае	8		
	Победители и лауреаты в России	10		
2.2	Участие учащихся в окружных, городских, краевых и федеральных конкурсах, форумах, фестивалях			
	Участники округа	1		
	Участники города	2		
	Участники края	3		
	Участники России	4		
	Победители и лауреаты округа	5		
	Победители и лауреаты города	7		
	Победители и лауреаты в крае	8		
	Победители и лауреаты в России	10		
3.	Предоставление отчетов			
3.1	Наличие полного отчета о проделанной работе за отчетный период	1		
3.2	Наличие полного отчета о проделанной работе с фотографиями за отчетный период	2		
3.3	Наличие полного отчета о проделанной работе с фотографиями за отчетный период и соответствующее требованиям обновление портфолио класса	3		
4.	Активная работа в Совете ОУ (органе ученического самоуправления)			
4.1	нет фактов отсутствия на Совете ОУ представителей совета класса	1		
4.2	Активная работа в совете ОУ, проявления инициативы, проекты, участие в общешкольных делах	2		
5.	Внеклассные мероприятия			
5.1	Принимали активное участие в школьном мероприятии (отчет)	1		
5.2	Провели открытое внеклассное мероприятие в своем классе (отчет)	2		
5.3	Проведение внеклассного мероприятия для нескольких классов (отчет)	3		
5.4	Высокое качество подготовки и проведения внеклассного мероприятия (методическая разработка (пособие) воспитательного мероприятия, презентация)	5		
6.	Сохранение жизни и здоровья учащихся			
6.1	Отсутствие травматизма за отчетный период	1		
6.2	За выполнение губернаторской программы «Горячее питание» (охват питания 100%)	3		
6.3/	Страхование учащихся (при 100 % охвате)	2		
7.	Охват дополнительным образованием, кружковой работой			
7.1	Данные в электронной базе на учащихся от 70 до 80%	1		
7.2	Данные в электронной базе на учащихся более 90%	3		
8.	Отсутствие учащихся, совершивших правонарушения, в том числе задержанных в вечернее время в рамках закона № 1539 за отчетный период	3		
9.	Организация профилактической работы с учащимися, требующими повышенного внимания (предоставления отчета)	5		
10.	Участие в экспедициях и профильных сменах, походах			

	Детей - участников 1-2	1		
	Детей - участников 3-10	2		
	Детей – участников более 10 или педагог - участник экспедиции или профильной смены	3		
10.1.	Организация участия учащихся в лагере с дневным пребыванием воспитанников (от 10 и более – 5 баллов)	5		
11.	Организация выезда учащихся выезда в поход или на экскурсию (при оформлении полного пакета документов)			
	1 день	1		
	Более 1 дня	2		
	В каникулярное время	3		
12.	Методическая работа и профессиональный рост			
12.1	Участие в педагогическом совете школы с представлением своего опыта работы классного руководителя	1		
12.2	Посещение городских и краевых семинаров и мастер-классов классных руководителей	1		
12.3	Наличие и работа по авторской программе воспитательной работы	2		
12.4	Выступление на окружных семинарах, круглых столах, участие в выставках педагогического мастерства с представлением своего опыта работы классного руководителя	2		
	Выступление на городских семинарах с представлением своего опыта работы <u>классных</u> руководителей	3		
	Выступление на краевых семинарах с представлением своего опыта работы <u>классных</u> руководителей	4		
	Выступление на российских семинарах, форумах с предоставлением своего опыта работы <u>классных</u> руководителей	5		
13.	Социально-психологический климат в коллективе			
13.1	Отсутствие мотивированных обращений учащихся в администрацию ОУ и вышестоящие органы	1		
13.2	Отсутствие мотивированных обращений родителей в администрацию ОУ и вышестоящие органы	1		
14.	Награды:			
14.1	Участие в профессиональных конкурсах «Лучший классный руководитель» и др. в течение учебного года			
	участие	1		
	победа	3		
15.	За высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная подготовка отчетов, заполнение журналов личных дел, дневника классного руководителя, журналов по технике безопасности, а также протоколов родительских собраний – отдельно по 2 балла за каждое направление			
Итого:				

16. Размеры стимулирующих надбавок к окладу устанавливаются на основании выполнения критериев и показателей работниками учреждения.

Приведенные в таблицах критерии и показатели могут быть изменены и дополнены по согласованию с управляющим советом МАОУ СОШ № 35. При этом необходимо исходить из того, что эти надбавки должны стимулировать работников к более качественному, эффективному, результативному труду.

17. Стимулирующие выплаты устанавливаются за отчетный период (полугодие). Выплаты с 01 сентября по 31 декабря устанавливаются по результатам второго полугодия предыдущего учебного года. С 01 января по 31 августа – по итогам первого полугодия текущего учебного года.

18. Сбор информации, обработку результатов проводит Комиссия по распределению выплат стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения муниципального образования город Краснодар средней общеобразовательной школы №35 (далее Комиссия). Комиссия

назначается приказом директора школы на основании решения общего собрания трудового коллектива и действует в соответствии с Положением о Комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения муниципального образования город Краснодар средней общеобразовательной школы №35. Состав Комиссии – 7 человек. Комиссия проводит на основе представленных материалов экспертную оценку результативности деятельности педагога за отчетный период в соответствии с критериями данного Положения.

Комиссия вправе осуществлять свои полномочия, если на ее заседаниях присутствует не менее 2/3 от списочного состава. Решения комиссии принимаются простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании. Комиссия анализирует предоставленные работниками школы заполненные критерии, оценивает достоверность данных, запрашивает в случае необходимости дополнительные сведения.

Результаты работы Комиссии оформляются итоговыми протоколами, содержащими подписи всех членов комиссии, доводятся до сведения педагогического коллектива в публичной или письменной форме. Протоколы комиссии предоставляются директором МАОУ СОШ № 35 для согласования стимулирующих надбавок на заседание управляющего совета МАОУ СОШ № 35. Итоговый протокол рассматривается на заседании управляющего совета. После согласования руководителем общеобразовательного учреждения издается приказ об установлении стимулирующих надбавок, который заверяется подписью директора школы и председателя профсоюзного комитета МАОУ СОШ № 35. Апелляции работников не принимаются и не рассматриваются с момента издания приказа об установлении конкретных размеров стимулирующих надбавок к окладу.

Протоколы комиссии и управляющего совета хранятся у руководителя МБОУ СОШ № 35 в течение учебного года.

19. Для определения размера стимулирующих надбавок необходимо:

- каждому педагогическому работнику в течение учебного года (по полугодиям) необходимо самостоятельно проводить мониторинг профессиональной деятельности по утвержденным критериям и показателям, затем предоставить полученные данные соответствующим предметным методическим объединениям и предоставить полученные результаты Комиссии;

- педагогические работники обязаны не менее чем за три дня до заседания Комиссии, на котором планируется рассмотрение вопроса о распределении стимулирующего фонда оплаты труда, передать в Комиссию заполненные оценочные листы (критерии), содержащие самооценку показателей результативности, с приложением документов, подтверждающих и уточняющих их деятельность;

- рейтинговая комиссия определяет размеры стимулирующей надбавки каждого поощряемого работника по формуле:

$$П_p = \frac{\Phi_o}{Б_o} \cdot C$$

где $П_p$ - размер стимулирующей надбавки работнику учреждения;

Φ_o - доля стимулирующего фонда оплаты труда, определяемого для выплат стимулирующих надбавок;

B_o - общая сумма баллов, набранная всеми работниками учреждения, прошедшими комиссию;

C - сумма баллов, набранная работником для выплат стимулирующего характера.

Полученный результат округляется до сотых целого числа (используется математическое правило округления). Таким образом получится размер стимулирующей надбавки каждого работника по результатам работы на рассматриваемый период;

- после подсчета баллов составляется итоговый протокол, отражающий количество баллов, набранное каждым работником, и сумму выплаты стимулирующего характера, который директор МАОУ СОШ № 35 представляет для согласования на управляющий совет школы.

20. При изменении в течение периода, на который установлены размеры надбавок по результатам труда, размера стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения, производится корректировка денежного веса 1 балла и, соответственно, размера поощрительных выплат, в соответствии с новым размером стимулирующей части фонда оплаты труда МАОУ СОШ № 35.

21. В целях усиления роли стимулирующих надбавок за результативность и качество труда и повышения размера этих надбавок по решению управляющего совета может определяться минимальное количество баллов, начиная с которого устанавливается надбавка.

22. Установление стимулирующих надбавок заместителям руководителя, главному бухгалтеру и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно, осуществляется по представлению руководителя на согласование управляющего совета МАОУ СОШ № 35 с учетом мнения профсоюзного комитета.

Критерии и показатели для установления стимулирующей надбавки к окладу за интенсивность и эффективность работы:

Наименование должности	Виды выплат	Размер выплат
1	2	3
Педагогический персонал, осуществляющий учебный процесс	Стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения:	
	За подготовку призеров Всероссийской олимпиады школьников, НПК «Эврика», конференций различного уровня (школа, округ, город, край, РФ; 1 – 3 места) в текущем учебном году (за каждого ученика, с поглощением).	1000-5000
	За подготовку призеров конкурсов, спортивных соревнований (с подтверждением), в том числе дистанционных олимпиад	1000-2000
	За проведение открытых уроков высокого качества. 2 отзыва о проведенном уроке, разработка открытого урока с предоставлением в МС ОУ и (или) публикация разработки урока.	2000-4000
	За высокое качество подготовки и проведения внеклассных мероприятий по предмету.	1000-5000
	Внедрение современных образовательных технологий	3000
	Вовлечение обучающихся в создание мультимедийных продуктов: проектов, презентаций и др.	3000-5000
	Использование современных форм контроля и оценки успешности обучения школьников (портфолио, зачеты, проекты и др.)	5000
	Активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, круглых столах, мастер-классах, разработках тестов, за	4000-7000

участие во всероссийских, краевых, городских выставках педагогического мастерства, педагогических чтениях, профессиональных творческих конкурсах, педагогических марафонах, смотрах-конкурсах, участие в работе педагогических советов)	
За высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнение журналов и др. школьной документации)	5000
За участие в организации и проведение предметных недель и др. мероприятий методического объединения (указать степень участия)	1000-2000
За участие в разработке рабочих программ	1000-3000
Победители и призеры конкурсов профессионального мастерства «Учитель года» и т.п., по результатам прошедшего учебного года.	5000-8000
Наличие публикаций (в педагогических изданиях за каждую публикацию).	5000
Наличие обобщенного опыта работы в течение прошедшего учебного года (полугодия, четверти)	3000
За вовлечение учащихся в научно- исследовательские проекты	2000
За повышение качества обученности в классах, где педагог ведет предмет.	2000
За выполнение обязанностей, связанных с повышением авторитета ОУ (кружки, секции, клубы (не тарифицированные), сотрудничество с газетой ОУ, музеями города, края.	2000
За достижение учащимися высоких показателей: результаты государственной итоговой аттестации	2000-4000
За организацию и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (тематические мероприятия о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы, посещение музеев и театров и т.п.).	1000
За развитие материально-технической и дидактической базы кабинетов и ОУ (как предметник).	1000-2000
Отсутствие мотивированных обращений учеников к директору ОУ и в вышестоящие органы.	500-1000
Отсутствие мотивированных обращений родителей к директору ОУ и в вышестоящие органы.	500-1000
Организация различных видов внеурочной деятельности по предмету в период летней оздоровительной кампании	1000-2000
Поиск и внедрение новых методов работы на уроке и во внеурочной деятельности с детьми, требующими особого педагогического внимания: повышение качества их обученности, привлечение к работе предметных кружков, клубов и т.д	2000
Разработка и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых и муниципальных экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе:	
Вовлечение обучающихся в создание мультимедийных продуктов: проектов, презентаций и др.	1000
За разработку и внедрение авторских программ	2000
Использование современных форм контроля и оценки успешности обучения школьников (портфолио, зачеты, проекты и др.)	2000-3000
За вовлечение учащихся в научно- исследовательские проекты	3000
За активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, круглых столах, мастер-классах, разработках тестов, за участие во всероссийских, краевых, городских выставках педагогического мастерства, педагогических чтениях, профессиональных творческих конкурсах, педагогических марафонах, смотрах-конкурсах, участие в работе педагогических советов)	3000-5000
Активная работа в органах ученического самоуправления	1000
Поиск и внедрение новых методов работы с детьми в эстетическом, нравственно- патриотическом, духовно -	2000-5000

	нравственном направлениях.	
	Выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведение):	
	За организацию и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы, посещение музеев и театров и т.п.).	4000
	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы среди обучающихся, родителей, общественности	3000
	Участие в общественных делах	2000
	Участие в экспедициях и профильных сменах, походах	4000-6000
	Организация выезда учащихся на экскурсию	1000-2000
	Активное участие в школьных мероприятиях	1000-5000
	Открытое внеклассное мероприятие	2000
	Проведение внеклассного мероприятия для нескольких классов	500-2000
	Сложность и напряженность выполняемой работы:	
	Образцовое содержание материально-технической и дидактической базы кабинетов и школы	1000
	Отсутствие травматизма за отчетный период	500-1000
	За интенсивность и сложность работы в казачьих классах	1000-2000
	За качественное и своевременное заполнение электронных журналов	1000
	За работу с детьми из социально-неблагополучных семей	2000
	Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей:	
	За ведение школьного сайта	5000-8000
	За выполнение губернаторской программы «Горячее питание»	5000-10000
	За обеспечение контроля за учебным и воспитательным процессом по платным дополнительным образовательным услугам	5000-10000
	За ведение документации по питанию и обеспечению учащихся молоком	5000
Педагогический персонал, не связанный с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки)	Стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения:	
	достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения	1000-3000
	подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня	500-1000
	участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методсоветах, методических объединениях, педсоветах, профессиональных конкурсах и т.д.)	1000-2500
	организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности	500-3000
	снижение количества учащихся, стоящих на учете в ОПДН	500-2000
	снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины	500-1500
	снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокой уровень решения конфликтных ситуаций	500-1500
	За участие в конкурсах, концертах, городских, окружных мероприятиях	500-4000
	Разработка и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых и муниципальных экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе:	
	подготовка и проведение внеклассных мероприятий	500-3000
	организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы и т.п.)	1000-3000
	проведение мероприятий по профилактике вредных привычек	500-5000
	участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методсоветах, методических объединениях, педсоветах,	1000-5000

	профессиональных конкурсах и т.д.)	
	за поиск и внедрение новых методов в эстетическом воспитании детей	500-5000
	Выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведение):	
	Сложность и напряженность выполняемой работы:	
	Образцовое содержание материально-технической и дидактической базы кабинетов и школы	1000-5000
	За работу с детьми из социально-неблагополучных семей	500-1000
	за напряжённую и творческую работу	
	За высокий уровень исполнительской дисциплины(подготовки отчетов, ведение школьной документации и т.д.)	500-2000
	Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей:	1000
	своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	2000
	За работу не входящую в круг должностных обязанностей	2000-3000
	Стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения:	3000
	организация коррекционного обучения	1000-3000
Заместители директора по учебно-воспитательной, учебно-методической, воспитательной работе	обеспечение своевременного выполнения текущего и перспективного планирования школы	500-1000
	высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся	500-3000
	высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	500-5000
	Разработка и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых и муниципальных экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе:	1000-3000
	подготовка и проведение внеклассных мероприятий	1000-3000
	качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)	500-2000
	сохранение контингента учащихся в 10-11 классах	1000-4000
	высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы	1000-1500
	поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	1000-2500
	высокая координация работы учителей, других педагогических работников по выполнению учебных программ, планов, качественная разработка и исполнение необходимой учебно-методической документации	1000-5000
	организация стабильного повышения профессионального мастерства педагогических работников, квалификационного уровня	1000-5000
	постоянное активное внедрение и использование современных образовательных технологий, в том числе информационно-коммуникационных, деятельности школы, в том числе в учебно-образовательном процессе (использование электронных программ, локальной сети для административно-хозяйственной деятельности, учебно-воспитательной деятельности, интегрированных уроков, создания электронных пособий)	1000-3000
	использование в работе формы публичной отчетности о своей деятельности и деятельности школы не реже одного раза в течение учебного года	1000-5000
	постоянное активное, результативное участие школы в муниципальных, региональных, российских конкурсах, смотрах, научно-практических конференциях, фестивалях	1000-5000
	высокий уровень организации и проведение семинаров,	3000-5000

	конференций, круглых столов и т.д.	
	Выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведение):	500-3000
	за интенсивность и переуплотненный режим работы	
	за качественное ведение документации	1000-5000
	за качество и оперативность работы	1000-5000
	Сложность и напряженность выполняемой работы:	1000-5000
	За обеспечение своевременного выполнения текущего и перспективного планирования	
	за разработку новых программ, положений	1000-5000
	Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей:	1000-5000
	за работу с увеличивающимся контингентом учащихся	
	за обеспечение контроля за учебным и воспитательным процессом по платным дополнительным образовательным услугам	1000-3000
Заместитель директора по финансово-экономической работе, главный бухгалтер, экономист	Стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения:	Предельными размерами не ограничено (за счёт средств от оказания платных дополнительных образовательных услуг)
	За отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению бухгалтерского и налогового учета, соблюдению кассовой дисциплины. За осуществление мероприятий внутреннего контроля на различных участках учета	1000-5000
	За улучшение количественных значений или позитивные качественные сдвиги показателей, связанных с финансовыми результатами деятельности учреждения, достигнутые при участии работника	4000-5000
	своевременное и качественное предоставление отчетности	4000
	за своевременное и качественное оформление документов по поставкам оборудования	1000-5000
	за внедрение методов экономической эффективности проводимых работ	1000-5000
	Разработка и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых и муниципальных экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе:	1000-5000
	За высокий уровень проведения экономической и налоговой политики, направленной на улучшение результатов финансово-хозяйственной деятельности гимназии, рациональное и эффективное использование материальных, финансовых и кадровых ресурсов учреждения.	2000-5000
	за совершенствование прогрессивных форм труда и управления плановой и учетной документации	5000-8000
	За оперативное отслеживание изменений в законодательстве Российской Федерации по порядку ведения бухгалтерского учета, налогообложению, формированию отчетности, контроль за своевременным отражением изменений в законодательстве РФ в автоматизированных системах учета, используемых в учреждении	1000-5000
	Выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведение)	1000-4000
	Сложность и напряженность выполняемой работы:	
	за интенсивность и переуплотненный режим работы	2000
	За напряженность и срочность работ, интенсивность и переуплотненный режим.	1000-5000
	За высокий уровень трудовой дисциплины, в т.ч. своевременное исполнение приказов, распоряжений, указаний и поручений непосредственного руководителя	5000-6000
	Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей:	3000-8000
	За ведение бухгалтерского учёта и отчетности по платным дополнительным образовательным услугам	3000-5000

Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	Стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения:	5000-10000
	За слаженность и качество работы технического и обслуживающего персонала. Отсутствие жалоб на работу младшего обслуживающего персонала	2000-4000
	За высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	1000-2000
	Разработка и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых и муниципальных экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе:	1000-5000
	За качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы, теплового режима	2000-5000
	За качественное обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	1000-5000
	За качественное обеспечение безопасной эксплуатации инженерно-технических коммуникаций оборудования и принятие мер по приведению их в соответствие с действующими стандартами, правилами и нормами по охране труда.	1000-5000
	Выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведение):	2000
	Сложность и напряженность выполняемой работы:	
	за интенсивность и переуплотненный режим работы	1000-4000
	Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей:	
	за организацию и участие в текущем и аварийном ремонте помещения и оборудования школы в течение учебного года	1000-5000
	за организацию работы и ведение документации по противопожарной безопасности	1000-5000
Педагог - психолог, социальный педагог	Стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения	
	результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися	500-4000
	своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	500-3000
	за проведение мероприятий по профилактике вредных привычек	500-3000
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения:	500-5000
	Высокий уровень патриотического и нравственного воспитания учащихся.	2000
	Выполнение работ, не входящих в круг должностных	
	Организация и проведение спортивных праздников, эстафет. Ведение работы по ГО и ЧС.	1000- 6000
Педагог-библиотекарь	Стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения:	
	высокая читательская активность обучающихся	1000- 6000
	пропаганда чтения как формы культурного досуга	1000-3000
	Сложность и напряженность выполняемой работы:	
	за интенсивность и переуплотненный режим работы	1000-3000
	Разработка и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых и муниципальных экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе:	
	участие в общешкольных, окружных, городских и других мероприятиях	1000-5000
	Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей:	1000-5000
	оформление тематических выставок	1000-3000

Обслуживающий персонал (уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, дворник,, сторож)	Сложность и напряженность выполняемой работы:	
	за участие в текущем ремонте в течение учебного года	1000-5000
	обслуживания обеденных залов в соответствии с санитарными нормами	1000-5000
	оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	1000-5000
	за быстрое устранение аварийных ситуаций	1000-5000
	за качественную уборку помещений	3000
	за интенсивность и переуплотненный режим работы	1000-3000
	содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений	1000-3000
Специалист по охране труда	Сложность и напряженность выполняемой работы:	
	за работу не входящую в круг основных обязанностей	1000-3000
	за интенсивность и переуплотненный режим работы	1000-3000
	за выполнение поручений, не входящих в круг основных обязанностей	1000-3000
	за выполнение отдельных заданий	1000-4000
Секретарь - машинистка, делопроизводитель, электроник, лаборант, специалист по кадрам	Сложность и напряженность выполняемой работы:	
	за качество и оперативность работы	1000-3000
	За работу с компьютером и оргтехникой	1000-4000
	за работу в условиях переуплотненного режима (свыше 30 классов)	1000-4000
	за работу с архивом, пенсионным фондом, налоговой инспекцией	1000-4000
	за выполнение отдельных заданий	1000-3000

23. Педагогические работники, являющиеся выпускниками образовательной организации среднего профессионального или высшего образования в возрасте до 35 лет (далее - молодой педагог), трудоустроенные по основному месту работы в течение года со дня окончания образовательной организации среднего профессионального или высшего образования по специальности в соответствии с полученной квалификацией в МАОУ СОШ №35, получают ежемесячную выплату молодому специалисту в размере 3000 рублей с наименованием «Краевая доплата молодому педагогу в 3000 рублей». Ежемесячная выплата производится молодому педагогу с начала учебного года (1 сентября) до завершения учебного года (31 августа).

Ежемесячная выплата молодому педагогу осуществляется в полном объеме при установлении ему в трудовом договоре педагогической нагрузки в размере не менее 0,5 ставки. Установление нагрузки более 1 ставки не влечет за собой увеличение размера ежемесячной выплаты. При заключении срочного трудового договора между МАОУ СОШ №35 и молодым педагогом, в том числе на период отсутствия основного работника, ежемесячная выплата не производится.

В случае призыва молодого педагога на военную службу или направление его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения молодого педагога на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет, ежемесячная выплата не осуществляется.

Ежемесячная выплата может быть возобновлена в случае выхода работника на основное место работы, и осуществляется до истечения трех лет без учета периодов, указанных в четвертом абзаце настоящего пункта.

Неиспользованные по итогам финансового года средства, предусмотренные на осуществление данной выплаты, МАОУ СОШ № 35 вправе направить на дополнительное стимулирование молодого педагога по итогам работы за год или на

стимулирование педагогических работников, в том числе осуществляющих наставничество.

24. В МАОУ СОШ № 35 осуществляется выплаты стимулирующего характера в размере 3000 рублей в месяц, отдельным категориям работников:

- педагогические работники (педагог-организатор, социальный педагог, педагог-психолог, учитель-логопед (логопед), учитель, педагог-библиотекарь);
- обслуживающий персонал (гардеробщик, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож (вахтёр), уборщик служебных помещений).

Денежная выплата носит дополнительный характер и производится исходя из объёма рабочей нагрузки и фактически отработанного работником времени по основному месту работы и по основной должности. При занятии штатной должности в объёме более одной ставки выплата устанавливается как за одну ставку.

25. Выплаты стимулирующего характера могут быть сняты полностью или уменьшены на основании приказа директора школы с учетом мнения профсоюзного комитета и управляющего совета школы в случае:

- некачественного выполнения работы, определенной при установлении выплаты стимулирующего характера, на основании документов, подтверждающих указанные факты (докладные, справки, акты, табель учета рабочего времени и др.);
- несвоевременного выполнения заданий, длительного отсутствия работника по болезни, в связи с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, определенные при установлении доплат, или если отсутствие работника повлияло на качество выполняемой работы, определенное при установлении надбавок;
- в связи с нарушением трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, жалоб со стороны участников образовательного процесса (работников школы, учащихся и родителей), невыполнением должностных обязанностей работников школы.

В случае вынесения работнику письменного замечания стимулирующие надбавки по приказу директора могут сниматься на один месяц. В случае вынесения работнику выговора стимулирующие надбавки снимаются на два месяца.

Приказы о снятии, изменении выплат стимулирующего характера доводятся до сведения работников под их личную подпись в недельный срок.

Выплаты стимулирующего характера работникам школы не ограничиваются максимальными размерами.

РАЗДЕЛ IV

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

1. Оплата труда работников МАОУ СОШ № 35, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными

условиями труда;

за совмещение профессий (должностей);

за расширение зон обслуживания;

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

за специфику работы педагогическим и другим работникам отдельных учреждений;

за работу в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за сверхурочную работу.

2. Компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Директор школы 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. 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.

4. 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.

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.

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

6. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, трудовым договором.

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

Размер доплаты составляет:

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

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

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

9. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором МАОУ СОШ № 35 в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

10. Производить выплату компенсации педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена, за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена.

11. В целях исполнения трудового законодательства в МАОУ СОШ № 35 установлена компенсационная доплата в абсолютном выражении до утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

12. На основании ст. 129, 133, 135 Трудового кодекса, Федерального закона от 29.12.2020 № 473-ФЗ «О внесении изменения в отдельные законодательные акты Российской Федерации», производить доплату до минимального размера оплаты труда.

13. Перечень видов работ и размер оплаты за дополнительные виды работ, относящихся к компенсационным выплатам педагогических работников, осуществляющих учебный процесс:

№	Виды работ	Размер доплат		Формы отчетности
		В суммовом выражении (руб.)	В процентах к должностно му окладу	
1.	За проверку тетрадей: по начальной школе, русскому языку и литературе, математике		10% 10 %	Справки по результатам ВШК
2.	За проверку тетрадей: по физике, химии, биологии, географии, истории, иностранному языку, ИЗО		5 %	Справки по результатам ВШК
3.	За заведование учебным кабинетом	500 рублей		План развития кабинета, паспорт кабинета
4.	За руководство методическими объединениями	1000 рублей ежемесячно		План работы методического

				объединения, протоколы заседаний
5.	За организацию внеклассной работы по предмету, соревнований, олимпиад, конкурсов, конференций	500 - 3000		Индивидуальный план работы
6.	За изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий	500-3000		Тесты, контрольные работы, дидактический материал, инструктивно-методические пособия
7.	За проведение консультаций и дополнительных занятий с обучающимися, в том числе с отстающими и одаренными детьми, а также за работу с обучающимися, получающими образование в форме самообразования и форме семейного образования	500-2000		Журнал проведения дополнительных занятий, консультаций (дата, список, тематика занятий).
8.	За аттестацию обучающихся, получающих образование в форме самообразования и форме семейного образования	500-2000		Приказы, протоколы
9.	За организацию и проведение профориентации учащихся	500-3000		Отчеты о работе
10.	За ведение клубной, экскурсионной работы с учащимися	500-2000		План работы кружка, клуба, журнал проведения занятий
11.	За работу с родителями (лицами, их заменяющими) - участие в родительских собраниях, беседы, индивидуальное консультирование	500-3000		План работы, протоколы
12.	За аттестацию в форме семейного образования и самообразования	500-4000		Протоколы
13.	работу в классах, наполняемостью свыше 25 человек		5%	Комплектование
14.	работу в классах, наполняемостью свыше 30 человек		10%	Комплектование
15.	работу в группах, наполняемостью свыше 12 человек		5%	Приказ
16.	За индивидуальное обучение на дому (на основании медицинского заключения) детей, имеющих ограниченные возможности здоровья		20%	Приказ
17.	За работу в классах (группах), в		20%	Приказ

	которые зачислены обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья, проходящие обучение по адаптированной образовательной программе			
18.	за выполнение функции классного руководителя	4000(*)		Приказ
19.	за организацию работы по профилактике наркомании среди учащихся дневных общеобразовательных организаций	(**)заместит елю руководител я по воспитатель ной (учебно-воспитатель- ной) работе, учителю по физической культуре – в размере 2000 руб- лей; педагогу- психологу и социальному		Приказ

(*)Размер выплаты за выполнение функции классного руководителя устанавливается педагогическому работнику, осуществляющему классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее - класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы

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

Размер выплаты за выполнение функции классного руководителя 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 выплаты не изменяется.

(**) Размер выплаты за организацию работы по профилактике наркомании среди учащихся дневных общеобразовательных организаций устанавливается при условии выполнения нормы рабочего времени.

При выполнении объёма работ менее нормы рабочего времени, расчёт выплаты производится пропорционально рабочей (учебной) нагрузке и (или) отработанному времени.

Лицам, работающим по совместительству, путём совмещения профессий (должностей), а также исполняющим обязанности временно отсутствующих педагогических работников расчёт выплат производится пропорционально отработанному времени по совместительству, при совмещении профессий (должностей), исполнении обязанностей временно отсутствующего педагогического работника.

Предельный размер выплаты, выплачиваемый одному педагогическому работнику в одной организации, не может превышать вышеуказанный размер выплат.».

14. Размер ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательной организации (далее - вознаграждение) за счет средств иного межбюджетного трансферта, поступающего из федерального бюджета в краевой бюджет, составляет 5000 рублей в месяц за выполнение функции классного руководителя в одном классе в образовательной организации.

Вознаграждение педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство в двух и более классах, выплачивается за выполнение функции классного руководителя в каждом классе, но не более 2 вознаграждений 1 педагогическому работнику.

Вознаграждение выплачивается педагогическому работнику в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее — класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

Выплата вознаграждения за счет средств иного межбюджетного трансферта, поступающего из федерального бюджета в краевой бюджет, в размере 5000 рублей осуществляется дополнительно к стимулирующей выплате за выполнение функции классного руководителя, установленной за счет средств краевого бюджета.

Выплата является составной частью заработной платы педагогического работника.

РАЗДЕЛ V

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

1. Настоящий порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников организаций применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, в период, продолжавшийся не более двух месяцев;

за часы внеурочной деятельности, выполненные в рамках федерального государственного образовательного стандарта сверх объема, установленного при тарификации;

за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другой образовательной организации (в одной или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству.

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

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения

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

Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, 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.

Размер почасовой оплаты труда может увеличиваться на повышающие коэффициенты за квалификационную категорию и ученую степень, почетное звание, стимулирующую надбавку за выслугу лет, а также на доплату за работу в классах наполняемостью свыше 25 человек.

РАЗДЕЛ VI

ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

1. Заработная плата руководителя организации, заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2. Должностной оклад руководителя организации определяется трудовым договором и (или) дополнительным соглашением к нему, устанавливается приказом директора департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар в кратном отношении к средней заработной плате работников возглавляемой им организации и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

При расчете средней заработной платы учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников организации, за исключением работников, должностной оклад которых устанавливается от должностного оклада руководителя, и работников, должностной оклад которых устанавливается от должностного оклада руководителя структурного подразделения.

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников организации, независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты, за исключением федеральных средств, средств от оказания организацией услуг, предоставление которых для физических и юридических лиц осуществляется на платной основе, и от иной приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников.

3. Расчет средней заработной платы работников организации осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя организации.

4. Средняя заработная плата работников организации определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат

стимулирующего характера работников организации за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников организации за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя организации.

5. При определении среднемесячной численности работников организации учитывается среднемесячная численность работников организации, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников организации, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников организации, являющихся внешними совместителями.

Среднемесячная численность работников организации, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников организации, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1-го по 30-е или 31-е число (для февраля - по 28-е или 29-е число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников организации, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников организации, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников организации, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники организации, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в организации на более чем одной ставке (оформленный в организации как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников организации как один человек (целая единица).

6. Работники организации, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников организации учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели;

б) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

7. Среднемесячная численность работников организации, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников, работавших на условиях неполного рабочего времени.

8. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера организаций устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителей этих организаций (без учёта ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей) и устанавливаются в размере:

заместитель директора по учебно-воспитательной работе – 90% от оклада директора,

заместитель директора по учебно – методической работе - 90% от оклада директора,

заместитель директора по воспитательной работе - 90% от оклада директора,

заместитель директора по административно-хозяйственной работе – 90% от оклада директора,

заместитель директора по финансово-экономической работе – 90% от оклада директора,

главный бухгалтер – 90% от оклада директора.

Должностные оклады руководителя организации, заместителей руководителя и главного бухгалтера подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

9. С учетом условий труда руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера руководителю организации, в том числе премирование руководителя организации, производятся на основании оценки деятельности организации за отчетный период в соответствии с установленными приказом директора департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар показателями эффективности работы организации.

Выплаты стимулирующего характера руководителю организации, в том числе премирование руководителя организации, устанавливаются приказом директора департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар.

Руководителю организации может быть оказана материальная помощь в размере до двух должностных окладов в год и в связи с юбилеями (50, 55, 60 лет и т.д.).

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар на основании письменного заявления руководителя организации.

10. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников таких организаций (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) рассчитывается за календарный год и устанавливается в кратности от 1 до 5.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров организации устанавливается приказом директора департамента образования администрации

муниципального образования город Краснодар.

Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, заместителей и главного бухгалтера организаций размещается на официальном Интернет-портале администрации муниципального образования город Краснодар и городской Думы Краснодара в разделе департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар не позднее 1 апреля года, следующего за отчетным периодом.

11. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются согласно данному Положению.

РАЗДЕЛ VII

МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь при наличии фонда оплаты труда в случае материального затруднения и исключительных случаях (смерть супруга (супруги) или близкого родственника, длительная болезнь работника или близкого родственника (муж, жена, дети, мать, отец), утрата имущества (пожар, наводнение, хищение), приобретение санаторной путевки и другие экстренные случаи по ходатайству профсоюзного комитета).

2. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

РАЗДЕЛ VIII

ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ

1. Директор МАОУ СОШ № 35 формирует и утверждает штатное расписание в пределах фонда оплаты труда организации по согласованию с департаментом образования администрации муниципального образования город Краснодар.

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

РАЗДЕЛ XIII

ГАРАНТИИ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

1. Педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата заработной платы в случаях, предусмотренных Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 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». При установлении учебной нагрузки больше или меньше нормы часов требуется письменное согласие работника.

2. Размеры и порядок оплаты труда работников определяются в соответствии с муниципальными правовыми актами, принятыми учредителем общеобразовательного учреждения, положением об оплате труда работников МАОУ СОШ № 35, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Оплата труда каждого работника зависит от его личного трудового вклада, качества труда и максимальным размером не ограничивается.

3. 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 МАОУ СОШ № 35.

4. 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.

5. Выплаты окончательного расчета, компенсация выплаты заработной платы при увольнении и причитающиеся ему суммы производятся в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

6. Форма расчетного листа:

Лицевой счет за _____ месяц _____ года				
МАОУ СОШ №35				
_____ (№ л/с)		_____ (ФИО)		
дата приема: _____		отработано: дней ____ часов		

сумма льгот: _____		сумма льгот с нач.года: _____		

должность: _____		бюджет		
разряд: _____		оклад _____ оклад по дням _____		
Итого:				
Начисления	дн/час	сумма	удержания	сумма
Итого начислено:		удержано:		

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

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 со дня утверждения и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.09.2021 года.

Рассмотрено на общем собрании трудового коллектива 31.08.2021 года протокол №1.