

Согласовано:
Председатель профсоюзной
организации МАОУ СОШ № 5
г. Туапсе

Утверждаю:
Директор МАОУ СОШ № 5 г. Туапсе

25 июня 2021 г. Пельтекьян С.В.

25 июня 2021 г.

Е.Н. Мадикова

Положение

об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного
учреждения средней общеобразовательной школы № 5 г. Туапсе
муниципального образования Туапсинский район

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 5 г. Туапсе муниципального образования Туапсинский район (далее – Образовательная организация), подведомственное главному распорядителю бюджетных средств (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлениями администрации муниципального образования Туапсинский район от 25.06.2018г. № 962 «О внесении изменений в постановление главы муниципального образования Туапсинский район от 28.11.2008г. № 2602 «О введении отраслевой и межотраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Туапсинский район», от 10.06.2014г. № 1623 «Об утверждении Методики планирования расходов на оплату труда при формировании планов финансово-хозяйственной деятельности, сметы доходов и расходов муниципальных автономных, бюджетных, казенных общеобразовательных организаций муниципального образования Туапсинский район», а также в целях усиления материальной заинтересованности работников Образовательной организации в повышении качества образовательного и воспитательного процессов, развития творческой активности и инициативы, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, повышения эффективности труда. Настоящее положение принимается на общем собрании трудового коллектива, согласовывается с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная организация № 5 им. Г.И. Щедрина г. Туапсе МО Туапсинский район и утверждается директором школы.

2. Оплата труда работников Образовательной организации

2.1. Фонд оплаты труда Образовательной организации состоит из фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс и фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом.

2.2. Директор МАОУ СОШ № 5 г. Туапсе формирует и утверждает штатное расписание, локальные акты, регулирующие оплату труда в пределах фонда оплаты труда общеобразовательной организации.

2.3. Соотношение доли фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, и доли фонда оплаты труда АУП, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала не связанного с учебным процессом, устанавливается самостоятельно Образовательной организацией в зависимости от фактически сложившейся структуры фонда оплаты труда по категориям персонала, необходимости введения дополнительных штатных единиц и других условий.

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

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

ФОТп – фонд оплаты труда педагогического персонала;

ФОТп(б) – базовая часть ФОТп;

ФмсОТп(с) – стимулирующая часть ФОТп;

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

2.5. Заработная плата административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

2.7. Оклад (должностной оклад) педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$O = \text{Стп} \times H \times \text{Уп} \times \Pi \times \Gamma, \text{ где}$$

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

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

H – количество обучающихся по предмету в каждом классе;

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

Π – коэффициент, учитывающий сложность и приоритетность предмета, устанавливаемый общеобразовательной организацией самостоятельно на основании приказа и протокола;

Γ – коэффициент, учитывающий возможное деление класса на группы.

2.8. При определении оклада (должностного оклада) педагогов по предметам может учитываться деление классов на группы.

коэффициент Г устанавливается в размере 2,0.

2.9. При обучении детей на дому заработная плата педагогов, осуществляющих такое обучение, определяется исходя из количества детей в конкретном классе, в состав которого включен ребенок, обучающийся на дому. При этом к стоимости педагогической услуги применяется повышающий коэффициент 1,2, учитывающий повышение заработной платы на 20%. При невозможности организовать обучение на дому по следующим причинам:

- неудовлетворительные жилищно - бытовые условия,
- наличие в доме агрессивных животных и других явлений, опасных для жизни и здоровья учителей (согласно акту обследования),
- по заявлению родителей (законных представителей) обучающегося – директор ОО имеет право организовать индивидуальное обучение в условиях ОО. При этом повышающий коэффициент к стоимости педагогической услуги не учитывается.

2.10. Должностной оклад работников Образовательной организации определяется трудовым договором, исходя из минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников определяемых директором на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленному по профессиональной квалификационной группе, образует новый оклад. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов (должностных окладов), ставки заработной платы отражены в приложении № 1 постановления администрации МО Туапсинский район от 28 ноября 2008 года № 2602 «О введении отраслевой и межотраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Туапсинский район».

2.11. Оклад (должностной оклад) педагогических работников увеличивается пропорционально занимаемой ставке на размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года в сумме 115 рублей.

Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в муниципальном образовании Туапсинский район.

2.12. 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).

2.13. Директор, в утверждаемом порядке устанавливает работникам Образовательной организации выплаты неаудиторной (внеурочной) деятельности, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

2.14. Директор, в утверждаемом порядке устанавливает работникам Образовательной организации выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

2.15. Директор, в утверждаемом порядке устанавливает работникам Образовательной организации выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

2.16. Премирование работников осуществляется с учетом результатов деятельности Образовательной организации в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы Образовательной организации, предусмотренные разделом 9 настоящего Положения. Премирование работников осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда в пределах лимитов бюджетных обязательств.

Размеры премирования работников устанавливаются директором по согласованию с представителем трудового коллектива.

3. Порядок и условия выплат неаудиторной (внеурочной) деятельности

3.1. Неаудиторная (внеурочная) занятость педагогического персонала предполагает выполнение функций, связанных с образовательным и воспитательным процессом, но не относящихся к основной деятельности учителя и направленных на создание условий для обеспечения образовательного и воспитательного процесса. Неаудиторная занятость педагогических работников включает следующие виды работы с обучающимися в соответствии с должностными обязанностями:

3.1.1. Доплата за проверку письменных работ (в том числе за домашнюю проверку письменных работ при дистанционной форме обучения).

Доплата за проверку письменных работ рассчитывается из количества часов по предмету в каждом классе и количества обучающихся в каждом классе:

- 15 % должностного оклада (учебной нагрузки) учителям начальных классов по предметам: русский язык, математика, литературное чтение, окружающий мир;

- 18 % должностного оклада (учебной нагрузки) учителям русского языка и литературы;

- 17 % должностного оклада (учебной нагрузки) учителям математики, алгебры и геометрии;

- 5 % должностного оклада (учебной нагрузки) учителям иностранного языка, физики, химии, географии, биологии, истории, обществознания.

Данная форма доплаты не устанавливается при организации надомной формы обучения.

Процент доплаты за проверку письменных работ на всех ступенях обучения устанавливается приказом по общеобразовательной организации.

Список педагогических работников, осуществляющих классное руководство, утверждается приказом руководителя общеобразовательной организации. Размер доплаты за классное руководство с 1 января 2020 года устанавливается из расчета 4000 рублей в месяц за классное руководство в классе с наполняемостью не менее 20 человек, установленной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 30 августа 2013 года № 1015 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам – образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования».

Для классов, наполняемость которых меньше установленной приказом, уменьшение размера доплаты за классное руководство производится пропорционально численности обучающихся.

Размер доплаты устанавливается исходя из наполняемости классов по состоянию на 1 января и 1 сентября текущего финансового года. В случае изменения числа учащихся в классе в течение указанных периодов размер ее выплаты не изменяется. В случае если на педагогического работника возложены функции классного руководителя в двух и более классах, соответствующие доплаты выплачивать за работу с учащимися в каждом классе.

3.1.3. Заведование кабинетами.

- Доплата за заведование классным кабинетом – 400 руб.
- Доплата за заведование мастерской – 300 руб.

Доплаты за заведование кабинетом устанавливается приказом по МАОУ СОШ № 5 г. Туапсе.

3.1.4. Доплата за руководство методическими объединениями учителей - предметников, предметными комиссиями и тьюторам устанавливается в размере: - школьным МО – 2000 руб.;

- районным МО – по приказу управления образования МО Туапсинский район,
- тьюторам – по приказу управления образования МО Туапсинский район.

3.1.5. Доплата за руководство спортивным клубом - 1000руб.

Доплата за ведение клубной работы (ПДО) устанавливается в размере оклада педагога дополнительного образования на ставку пропорционально учебной нагрузке.

3.1.6. Доплаты за консультации и дополнительные занятия с обучающимися, в том числе работа с отстающими и одаренными детьми устанавливается в размере – 10 % должностного оклада (учебной нагрузки);

3.1.7. Доплата за работу с молодыми специалистами (наставничество) в первый год работы - 1000 руб.;

3.1.8. Доплата за работу с социально-неблагополучными семьями – 500 руб. за каждого учащегося.

3.1.9. Доплата за организацию работы по профилактике наркомании среди учащихся производится:

- учителю физической культуры - 2000 руб.;

- заместителю директора по ВР – 2000 руб.;
- социальному педагогу - 1000 руб.;
- педагогу – психологу – 1000 руб.

3.1.10. Доплата за работу по реализации программ федерального государственного образовательного стандарта общего образования.

Часы внеурочной деятельности по реализации программы федерального государственного образовательного стандарта общего образования (далее ФГОС) оплачиваются в соответствии с рассчитанной стоимостью педагогической услуги за аудиторные часы, фактически сложившиеся в ОО, и определяется по формуле:

$Двн. = Стп \times Ук \times Ч$, где

Двн – доплата за внеурочную деятельность

Стп – стоимость педагогической услуги

Ук – количество учащихся в классе (группе)

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

3.1.11. Другие виды работ (за исключением работы, выполняемой на условиях совмещения):

- педагогическим работникам, имеющим среднее профессиональное или высшее профессиональное образование, впервые поступившим на работу по трудовому договору в соответствии с уровнем профессионального образования и квалификации, не достигшему 30 лет, производить выплату доплат в течение первых трех лет работы – 3000 руб.
- ведение школьного сайта – 3 000 руб.
- «Сетевой город» (системный администратор) – до 7 000 руб.
- доплата ответственному за питание - 7000,00 руб.
- доплата ответственному за выдачу школьного молока – 2000 руб.
- за охват питанием не менее 80 % учащихся в 5-11 классах - 1000 руб. классному руководителю; при охвате питанием от 50 % до 80 % учащихся в 5-11 классах – 500 руб.

3.1.12. Выплаты работникам, привлекаемым к проведению ОГЭ, за организацию и проведение экзамена в аудиториях и вне аудиторий ППЭ и работы предметных комиссий – 520 рублей без учета начислений на заработную плату в день (данная сумма не является постоянной и возможно ее изменение на основании локальных актов).

Размер выплат определяется по формуле:

$ПП\text{ комп} = \text{Компогэ} \times \text{Фдн}$, рублей, где

ППкомп – размер прочих базовых выплат;

Компогэ – 520 рублей в день без учета начислений на оплату труда;

Фдн – количество фактических дней участия работников в подготовке и проведении ОГЭ.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Положением об оплате и стимулировании труда работников Образовательной организации предусмотрено установление работникам ОО следующих повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу):

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

4.1.2. персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) с учетом статуса (вида) Образовательной организации;

4.1.3. повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за ученую степень; почетное звание «Заслуженный», «Почетный работник общего образования РФ»; при наличии Почетной грамоты министерства образования и науки РФ.

Решение о введении соответствующих норм принимается директором с учетом обеспечения выплат выделенными бюджетными ассигнованиями. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения должностного оклада работника Образовательной организации на повышающий коэффициент. Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

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

4.1.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности в следующих размерах:

- при наличии высшей квалификационной категории - 0,15;
- при наличии первой квалификационной категории - 0,10;

4.1.5. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за ученую степень, за почетное звание «Заслуженный», «Почетный работник общего образования РФ», при наличии Почетной грамоты министерства образования и науки РФ устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание или которые удостоены награды по профилю педагогической деятельности.

Размеры повышающего коэффициента:

- 0,15 – за ученую степень доктора наук;
- 0,075 – за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный», «Почетный»;
- 0,05 – при наличии Почетной грамоты министерства образования и науки РФ.

Повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание и при наличии Почетной грамоты министерства образования и науки РФ устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

4.1.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

4.6.1.1. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается директором Образовательной организации персонально в отношении конкретного работника.

Размер повышающего коэффициента - до 3,0.

4.6.1.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен работнику с целью сохранения кадрового ресурса, уровня заработной платы в период действия Указов Президента Российской Федерации «Об объявлении в Российской Федерации нерабочих дней» и «О мерах по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (covid-19)» и обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации и других факторов.

- Размер повышающего коэффициента – до 3,0 (включительно).

- Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) принимается директором с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, на основании ходатайства председателя профсоюзной организации. Решение принимается персонально в отношении конкретного работника в соответствии с протоколом профсоюзной организации и приказом директора общеобразовательной организации.

4.6.1.3. Стимулирующие доплаты к окладу (должностному окладу) может быть установлен педагогическим и иным работникам образовательной организации за высокий вклад в решение важной государственной и социальной задачи по обеспечению получения детьми общедоступного и бесплатного образования, за возросший объем дополнительной нагрузки на педагогических и иных работников образовательных организаций, связанных с методическим, организационными техническим обеспечением детей с применением дистанционных форм.

- Размер стимулирующей доплаты – до 3,0 (включительно).

- Решение об установлении стимулирующей доплаты к окладу (должностному окладу) принимается директором с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, на основании ходатайства председателя профсоюзной организации. Решение принимается персонально в отношении конкретного работника в соответствии с протоколом профсоюзной организации и приказом директора общеобразовательной организации».

4.1.7. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам Образовательной организации за стаж

педагогической работы, другим работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Размеры в процентах от оклада (от должностного оклада):

- при выслуге лет от 1 до 5 лет - 5%;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет - 10%;
- при выслуге лет от 10 лет - 15%.

4.2. Положением предусмотрено установление работникам Образовательной организации стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и стимулирующих выплат:

- Стимулирующая надбавка по результатам деятельности Образовательной организации за интенсивность и высокие результаты работы работникам устанавливается:

4.2.1. за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения педагогическими работниками Образовательной организации:

педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс:

№ п/п	Показатели	Шкала
Должность «Учитель»		
1. Качество образования:		
1.1	Работа по подготовке классов к ОГЭ, ЕГЭ, тестированию (4, 9, 11 классы), проектная деятельность	от 500 до 1500 рублей
1.2	Результативность работы по повышению динамики учебных достижений учащихся	1. Подготовка обучающихся и за результативность при выполнении работ независимой оценки качества:
		а) по результатам ОГЭ по русскому языку и математике;
		-по результатам ЕГЭ по русскому языку и математике
		б) по результатам ОГЭ и ЕГЭ предметов по выбору (с учетом количества сдавших данный предмет)
		– от 1000 до 5000рублей;
		– от 3000 до 5000рублей;
		– от 500 до 3000 рублей;

		2. Успеваемость и качество обученности обучающихся в 5-11 классах, по предметам, входящие ОГЭ и ЕГЭ (во всех классах, в которых преподает учитель), 3- 4 классы - русский язык и литературное чтение, математика	% обучающихся, успешно окончивших отчетный период: от 60% - от 500 до 1500 рублей;
		3. Индивидуальная работа с низко мотивированными обучающимися по предмету (без дополнительных часов)	Положительная динамика и ведение документации в соответствии с положением школы до - от 500 до 1500 рублей
		4. Высокая результативность выполнения независимых городских, окружных и контрольных работ и мониторингов, а также административных срезов в соответствии с ВШК	Количество обучающихся, имеющих качество знаний / численность писавших работу – 50 % качества от 500 до 1500 рублей
			При наличии победителей, призеров и лауреатов: до 1500 руб. – международный и всероссийский уровень; до 1000 руб. – региональный уровень; до 500 рублей – муниципальный уровень. Достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются.
1.3	Результативность внеурочной деятельности по преподаваемым предметам	1. Победители, призеры и лауреаты предметных олимпиад, творческих и интеллектуальных конкурсов, научно-практических конференций, спортивных соревнований муниципального, регионального, федерального и международного уровней, защита индивидуальных и творческих проектов	При наличии победителей, призеров и лауреатов:
		2. Участие в различных конкурсах и дистанционных	При наличии победителей, призеров и лауреатов:

		олимпиадах	До 1000 рублей – международный и всероссийский уровень; До 500 рублей – региональный уровень; До 300 рублей – муниципальный и школьный уровень Достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются.
		3. Организация предметных недель, олимпиад, конкурсов, соревнований, праздников, акций школьного уровня	Количество участвующих в предметной неделе, олимпиаде / количество обучающихся в классах, в которых работает учитель - более 80 детей - до 1000 рублей
		4. Участие в различных дистанционных олимпиадах	до 500 рублей
1.4	Профессиональ ные достижения и профессиональн ый рост педагога	1. Победители, призеры и лауреаты конкурсов профессионального мастерства	до 3000 рублей – всероссийский уровень; 1500 рублей – региональный уровень; 1000 рублей – муниципальный уровень; При участии за определенный промежуток времени в нескольких конкурсах профессионального мастерства баллы суммируются.
		2. Наличие обобщенного опыта работы и его трансляция: публикации, в том числе Интернет - публикации	до 1500 рублей – всероссийский уровень; до 1000 рублей – региональный (городской) уровень;

		(подтвержденные), проведение открытых уроков, мастер-классов, внеурочных мероприятий (кроме аттестации)	до 500 рублей – муниципальный уровень, школьный уровень; до 300 рублей – за Интернет -публикации. Соответствующие баллы устанавливаются за каждую публикацию или обобщённый опыт работы и суммируются. При наличии публикаций по одной и той же тематике баллы не суммируются.
		3. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. Выступление по обобщению опыта в дистанционном режиме	всероссийский уровень; региональный уровень; муниципальный уровень; разовое публичное выступление на уровне ОУ – 100 рублей; - 500 рублей
		4. За разработку и внедрение инновационных эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе	1000-3000 руб.
1.5	Дополнительная деятельность педагога	1. Успешное внедрение и системное использование здоровье сберегающих технологий на предметах учебного плана	до 1000 рублей – при наличии позитивных отзывов детей, родителей, учителей
		2. Сложность	1000 руб.

	организации воспитательного обучающихся класса	учебно- процесса первого	
--	---	--------------------------------	--

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
социального педагога:

№ п/п	Показатели	% от оклада
1	Организационная культура:	15
1.1	Своевременно и качественно оформляет необходимую учетно-отчетную документацию.	5
1.2	Не допускает нарушений трудовой дисциплины (участвует в дежурстве по школе, совещаниях, педагогических советах, не нарушает Правила внутреннего распорядка)	5
1.3	Работает над созданием качественной образовательной среды (оформление учебного кабинета, применение учебно-методических пособий)	5
2	Профессиональная культура:	32
2.1	Наличие проблемного анализа деятельности за предыдущие периоды	2
2.2	Составление плана работы на основе проблемного анализа	2
2.3	Проведение систематического мониторинга психических процессов обучающихся.	5
2.4	Проведение индивидуальных занятий с детьми, состоящими на ОДН, находящимися в «группе риска»	5
2.5	Соблюдает педагогическую этику во взаимоотношениях и тактичность в общении с коллегами, обучающимися, родителями	5
2.6	Участие в профессиональных конкурсах	5
2.7	Повышение квалификации за отчетный период	3
3	Эффективность организации работы по обеспечению психологического здоровья (качество взаимодействия с педагогами, учениками, родителями):	20
3.1	Психологическое консультирование (лектории для родителей, консультации учащихся)	10
3.2	Консультирование педагогов и взаимодействие с ними	5
3.3	Наличие благодарственных писем, положительных отзывов	5
4	Результативность научно-методической деятельности:	10
4.1	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые мероприятия, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах	5
4.2	Наличие опубликованных собственных методических разработок, рекомендаций, методических пособий	3

4.3	Участие (руководство) в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад	5
4.4	Участие в организации и проведении классных часов, родительских собраний, участие в работе педагогического совета	2

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагога-психолога, учителя-логопеда:

№ п/п	Показатели	% от оклада
1	Организационная культура:	15
1.1	Своевременно и качественно оформляет необходимую учетно-отчетную документацию.	5
1.2	Не допускает нарушений трудовой дисциплины (участвует в дежурстве по школе, совещаниях, педагогических советах, не нарушает Правила внутреннего распорядка)	5
1.3	Работает над созданием качественной образовательной среды (оформление учебного кабинета, применение учебно-методических пособий)	5
2	Профессиональная культура:	40
2.1	Формирование речевого слуха и произносительной стороны устной речи	10
2.2	Коррекция эмоционально-волевой сферы	10
2.3	Составление плана работы на основе проблемного анализа	2
2.4	Доля конфликтных ситуаций, успешно разрешаемых на школьном уровне	5
2.5	Изменение доли обучающихся в школе, совершивших правонарушения, и стоящих на внутришкольном учете	3
2.6	Соблюдает педагогическую этику во взаимоотношениях и тактичность в общении с коллегами, обучающимися, родителями	2
2.7	Участие в профессиональных конкурсах	5
2.8	Повышение квалификации за отчетный период	3
3	Деятельность по защите прав ребенка:	20
3.1	Работа по защите прав обучающихся социально – незащищенных категорий (опекаемые, многодетные и т.д.)	5
3.2	Взаимодействие со специалистами социальных служб, службы занятости, правоохранительных органов и др.	10
3.3	Охват обучающихся социально-незащищенных категорий семей организационными формами труда и отдыха в каникулярное время	5
4	Динамика образовательно-профилактической работы с обучающимися и родителями:	10
4.1	Отсутствие фактов административных правонарушений	3
4.2	Количество учащихся, состоящих на учете в ОДН	

	отсутствие – 5 снижение – 3 сохранение – 0	5
4.3	Наличие благодарственных писем	2
5	Результативность участия в методической и научно-исследовательской работе:	10
5.1	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые мероприятия, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах	5
5.2	Наличие опубликованных собственных методических разработок, рекомендаций, методических пособий	3
5.3	Участие (руководство) в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад	5
5.4	Участие в организации и проведении классных часов, родительских собраний, участие в работе педагогического совета	2
6	Успешность взаимодействия с педагогами в сфере воспитательной работы:	10
6.1	Проведение совместных с педагогами мероприятий в рамках внеурочной работы, направленной на достижение личностных результатов образования, отраженных в федеральных государственных образовательных стандартах	10

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности преподавателя-организатора ОБЖ:

№ п/п	Показатели	% от оклада
1	Организационная культура:	40
1.1	Своевременно и качественно оформляет необходимую учетно-отчетную документацию.	15
1.2	Не допускает нарушений трудовой дисциплины (участвует в дежурстве по школе, совещаниях, педагогических советах, не нарушает Правила внутреннего распорядка)	10
1.3	Работает над созданием качественной образовательной среды (оформление учебного кабинета, применение учебно-методических пособий)	15
2	Успешность учебной работы (динамика учебных достижений обучающихся):	30
2.1	Победы, участие в акциях военно-патриотической, экологической и другой направленности	20
2.2	Победы, участие в военно-спортивных соревнованиях различных уровней	10
3	Результативность участия в методической и научно-исследовательской работе:	33
3.1	Разработка методических рекомендаций, инструкций по	

	охране жизни и здоровья учащихся.	5
3.2	Разработка плана гражданской обороны образовательного учреждения	5
3.3	Участие обучающихся в научно-практических конференциях, форумах разного уровня с докладами (тезисами) по предмету муниципальный уровень – 3 региональный уровень – 5	5
3.3	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые мероприятия, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах	5
3.4	Наличие опубликованных собственных методических разработок, рекомендаций, методических пособий	3
3.5	Участие в организации и проведении классных часов, родительских собраний, участие в работе педагогического совета	5
3.6	Участие (руководство) в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад	5
4	Коммуникативная культура:	12
4.1	Соблюдает педагогическую этику во взаимоотношениях и тактичность в общении с коллегами, обучающимися, родителями	5
4.2	Создает положительный микроклимат на занятиях, уважает человеческое достоинство учащихся	5
4.3	Отсутствие жалоб со стороны родителей	2

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
педагога-организатора:

№ п/п	Показатели	% от оклада
1	Эффективность подготовки, организации и проведения массовых мероприятий:	25
1.1	Методическое обеспечение массового мероприятия: качество оформленных документов, включающих план подготовки, сценарий.	10
1.2	Использование самостоятельно созданного оформления мероприятия: самостоятельно разработанные компьютерные презентации, видеоролики, видеозаставки и др.	5
1.3	Использование самостоятельно созданного оформления мероприятия: самостоятельно созданный реквизит, декорации, костюмы	5
1.4	Результативность участия: наличие благодарственных писем, грамот	5
2	Повышение квалификации, собственного профессионального уровня	3

3	Эффективность распространения, презентации собственного профессионального опыта:	12
3.1	Систематическое обновление информации на сайте	2
3.2	Выступление на различных мероприятиях: конференции, семинары, педагогический совет, совещания, круглые столы)	5
3.3	Результативность участия в профессиональных конкурсах: наличие диплома призера или победителя школьный уровень – 1 муниципальный уровень – 3 региональный уровень – 5	5
4	Общественная активность: работа в оргкомитетах, жюри конкурсов	5
5	Четкое выполнение правил внутреннего трудового распорядка	5

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заместителя директора по УВР, заместителя директора по НМР:

№ п/п	Показатели	% от оклада
1	Организация и планирование работы:	20
1.1	Своевременность подготовки и утверждения планов работы	2
1.2	Выполнение планов работы	5
1.3	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций	5
1.4	Прохождение курсов повышения квалификации (не менее 72 часов) и/или переподготовки, обучение по программам высшего образования, обучение в магистратуре, аспирантуре, докторантуре.	3
1.5	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, выполнение поручений и др.).	5
2	Позитивная динамика организации учебных и внеучебных достижений обучающихся (школьных и внешкольных олимпиад, конкурсов, конференций и т.п.):	40
2.1	Результаты успеваемости по итогам четверти, полугодия, года меньше или равно 80% - 5 81-90% - 10 более 90% - 15	15
2.2	Качество обученности (успеваемость обучающихся на «4» и «5») менее 35% - 2 36-50% - 3 51-80% - 4	5

	более 80% - 5	
2.3	Значение среднего балла, качества успеваемости выпускников 9 класса по результатам ОГЭ в сравнении с прошлым периодом ниже – 0 на том же уровне – 5 выше – 10	10
2.4	Значение среднего балла, качества успеваемости выпускников 11 класса по результатам ЕГЭ в сравнении с прошлым периодом ниже – 0 на том же уровне – 5 выше – 10	10
3	Качество и результативность работы по сохранению контингента:	25
3.1	Высокий уровень организации работы по недопущению пропусков уроков обучающимися без уважительных причин (отсутствие не обучающихся, снижение общего количества пропусков учебных занятий без уважительных причин, наличие журнала контроля за посещаемостью уроков)	10
3.2	Сохранение контингента обучающихся в 1-9 классах (без учета смены места жительства)	5
3.3	Отсутствие отчислений из общеобразовательной организации (учреждения)	5
3.4	Эффективная организация различных форм получения образования обучающимися (надомное обучение, семейное образование)	5
4	Обобщение и распространение передового педагогического опыта. Участие в методической работе, инновационной деятельности.	35
4.1	Заместителем директора по УВР разработаны в течение отчетного периода методические пособия (рекомендации), положения и т.п. для внутреннего пользования	5
4.2	Заместителем директора по УВР выполнены в течение отчетного периода авторские публикации, в том числе в периодической печати, сети Internet	5
4.3	Наличие отчетных (обзорных) публикаций заместителя директора по УВР о различных аспектах деятельности школы в периодической печати, сети Internet (в том числе, на школьном сайте)	10
4.4	Эффективная организация работы с молодыми специалистами	5
4.5	Количество педагогических работников в ОУ, имеющих квалификационные категории (первую, высшую), в сравнении с прошлым периодом	5

	ниже – 0 на том же уровне – 3 выше - 5	
4.6	Выполнение программы повышения квалификации педагогических работников	5
5	Положительная динамика количества педагогических работников, активно применяющих современные образовательные технологии	5
5.1	Наличие учителей, занятых организацией и сопровождением творческой проектной деятельности обучающихся	2
5.2	Уровень владения педагогами современными технологиями обучения, использование современных мультимедийных средств при организации образовательного процесса в сравнении с прошлым периодом Ниже – 0 На том же уровне – 2 Выше – 3	3
6	Результаты реализации в общеобразовательной организации (учреждении) программы мониторинга образовательного процесса, внутришкольного контроля, плана воспитательной работы	55
6.1	Создание и постоянная модернизация системы мониторинга эффективности образовательного процесса	5
6.2	Выполнение плана внутришкольного контроля	5
6.3	Наличие у заместителя директора по УВР системы учета как нормированных (отметки, призовые места), так и ненормированных достижений обучающихся (степень социальной активности, ответственности и т.д.)	5
6.4	Работа куратором-администратором АСУ «Сетевой город. Образование»	40
7	Высокий уровень организации и проведения государственной (итоговой), а также промежуточной аттестации обучающихся, КДР	10
7.1	Высокий уровень организации и проведения КДР и/или промежуточной аттестации	5
7.2	Своевременность подготовки и утверждения расписания КДР и/или промежуточной аттестации	3
7.3	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса по поводу процедур и организации аттестации	2

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
заместителя директора по ВР:

№ п/п	Показатели	% от оклада
1	Организация и планирование работы:	
1.1	Своевременность подготовки и утверждения планов работы	17
1.2	Выполнение планов работы	2
1.3	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций	5
1.4	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, выполнение поручений и др.).	5
2	Эффективность коммуникативной деятельности:	10
2.1	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса по поводу профессиональной деятельности заместителя директора по ВР	5
2.2	Удовлетворенность родителей системой воспитательной работы в школе	5
3	Позитивная динамика достижений обучающихся:	
3.1	Победы и участие в конкурсах, соревнованиях обучающихся	5
4	Эффективность деятельности заместителя по здоровьесбережению, профилактике правонарушений:	20
4.1	Отсутствие правонарушений и нарушений общественного порядка, негативные проявления в подростковой среде	10
4.2	Поддержание физического и психического здоровья обучающихся и педагогов	10
5	Организаторская и экспертно-аналитическая деятельность заместителя:	5
5.1	Членство педагогов в составе комиссий, жюри, организаторов мероприятий по воспитательной работе	2
5.2	Членство заместителя в составе комиссий, жюри, организаторов мероприятий по воспитательной работе	3

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
заместителя директора по АХР:

№ п/п	Показатели	% от оклада
----------	------------	----------------

1	Обеспечение комплексной безопасности школы:	10
1.1	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	5
1.2	Своевременное и качественное заполнение всех документов по противопожарной безопасности	2
1.3	Организация и проведение в течение года работы, направленной на повышение уровня безопасности в образовательном учреждении	3
2	Санитарно-гигиенические условия школы:	15
2.1	Создание качественных санитарно-гигиенических условий в помещениях школы: питьевого режима, теплового режима, освещенности учебных кабинетов – 4 своевременная дератизация и дезинфекция помещений – 5	5
2.2	Организация работ по уборке помещений, благоустройству территории учреждения	5
2.3	Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок	2
2.4	Экономия электроэнергии, теплоэнергии, воды	3
3	Оперативное материально-техническое, ресурсное обеспечение образовательного процесса:	15
3.1	Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, электроснабжение, водоснабжение, вывоз ТБО и др.)	10
3.2	Наличие приборов учёта теплоэнергоносителей и обеспечение их бесперебойной работы, соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергоносителей	3
3.3	Отсутствие замечаний по учёту и хранению товарно-материальных ценностей	3
3.4	Своевременное обеспечение технического персонала уборочно-хозяйственным инвентарём, моющими и обеззараживающими средствами	3
3.5	Качественное хранение товарно-материальных ценностей	2
4	Эффективность управленческой деятельности:	10
4.1	Качественное ведение документации	5
4.2	Своевременное предоставление материалов	2
4.3	Отсутствие обоснованных обращений по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций	3

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
секретаря, специалиста по кадрам, инженера по ОТ, электроника:

№ п/п	Показатели	% от оклада
----------	------------	----------------

1	Отсутствие замечаний контролирующих органов и служб по ведению документации по деятельности школы, делопроизводству	10
2	Использование ИК технологий в ведении учета и создании базы данных сетевых показателей, архивном учете и делопроизводстве	10
3	Соблюдение этики по отношению к коллегам, родителям, учащимся. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	5
4	Большой объем выполненной сверхплановой работы, если за эту работу ранее не была установлена надбавка	20
5	Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности	50
6	За ведение учета военнообязанных и допризывной молодежи	10
7	Предоставление сведений ГКУ КК ЦЗН Туапсинского района	10

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
бухгалтерии:

№ п/п	Показатели	% от оклада
1	Интенсивность и напряженность труда в связи с учетом по нескольким источникам доходов	50
2	Оказание работникам учреждения методической помощи по вопросам учета, контроля, отчетности и экономического анализа	5
3	Своевременное и качественное предоставление бухгалтерской и налоговой отчетности	10
4	Отсутствие дебиторской и кредиторской задолженности	5
5	Большой объем выполненной сверхплановой работы, если за эту работу ранее не была установлена надбавка	30

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
библиотекаря:

№ п/п	Показатели	% от оклада
----------	------------	----------------

1	Высокая читательская активность обучающихся	10
2	Активное использование электронных учебников в образовательном процессе, вовлечение обучающихся в создание мультимедийных презентаций, за сохранение и пополнение библиотечного фонда	25
3	Участие в общешкольных и районных мероприятиях	15
4	Система проведения читательских конференций, бесед, библиотечных уроков на актуальные темы	10
5	Пропаганда чтения как формы культурного досуга	5
6	Соблюдение этики по отношению к коллегам, родителям, учащимся	3
7	Проявление активности в укреплении МТБ и пополнении фонда библиотеки	20
8	Качество, показанное при проверках вышестоящими органами	5
9	Отсутствие обоснованных жалоб	3

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности обслуживающего персонала:

№ п/п	Показатели	% от оклада
1	Оперативное и качественное устранение аварийных ситуаций, выполнения заявок по устранению технических неполадок	20
2	Качественное проведение генеральных уборок, содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН.	15
3	Соблюдение этики по отношению к коллегам, родителям, учащимся. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	5
4	Оперативное выполнение дополнительных обязанностей, разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	15
5	Соблюдение режима экономии по всем видам потребляемых ресурсов: электроэнергии, тепло- и водопотребления	10
6	Качество, показанное при проверках вышестоящими органами	5

4.2.2. Установление стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы (за сложность и напряженность выполняемой работы) рассматривает Управляющий совет Образовательной организации (далее – Управляющий совет). Управляющий совет утверждается приказом Образовательной организации. Работники Образовательной организации имеют право присутствовать на заседании Управляющего совета и давать необходимые

пояснения. Решение Управляющего совета оформляется протоколом, на основании данного протокола устанавливается размер стимулирующей надбавки работникам Образовательной организации, который утверждается приказом Образовательной организации.

4.2.3. Выплаты стимулирующего характера могут быть пересмотрены, а именно – уменьшены или отменены в связи с ухудшением качественных показателей, нарушением исполнительской дисциплины работников, на основании приказа директора Школы.

Стимулирующая надбавка выплачивается ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы за фактически отработанное время. Стимулирующая надбавка может быть снята ранее установленного срока.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

5.1. Работникам Образовательной организации осуществляются следующие доплаты и выплаты компенсационного характера:

- за работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда;
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- специалистам за работу в сельской местности;
- за работу в ночное время.

5.1.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда - до 24%.

Директор Школы принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда в школе. Если по итогам оценки рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

5.1.2. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются от должностного оклада соответствующей должности по штатному расписанию, но не более 50% от должностного оклада.

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

5.1.4. 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, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

При расчете оплаты замены уроков учитываются следующие критерии:

- количество обучающихся в классе, где осуществлялась замена уроков;
- стоимость ученико-часа в школе (при делении класса на подгруппы учитывается коэффициент деления на подгруппы);
- общее количество проведенных часов в данном классе;
- квалификационная категория;
- ученая степень;

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

Заместитель директора по УВР, ответственный за ведение документации замены уроков, осуществляет контроль заполнения учителями – предметниками классных журналов и «Журнала замены пропущенных уроков».

5.1.5. Работникам школы производится доплата за работу 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. Размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются в размере 40% от ставки и оговариваются в трудовом договоре.

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

5.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу) без учета применения повышающих коэффициентов к окладу и выплачиваются из фонда оплаты труда.

6. Дополнительное стимулирование отдельных категорий работников

6.1. Выплаты на дополнительное стимулирование отдельных категорий работников предоставляются следующим категориям работников:

- учитель;
- другие педагогические работники (педагог дополнительного образования, социальный педагог, педагог-психолог, преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности, педагог-организатор, учитель-логопед (логопед);
- обслуживающий персонал (дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений).

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

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

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

7. Семейное обучение

7.1. Оплата педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс по семейной форме обучения определяется за фактически проведенные часы по предметам по приказу руководителя ОО.

Стоимость 1 час устанавливается в следующем размере – 150,00 рублей без учета начислений на заработную плату (данная сумма не является постоянной и возможно ее изменение на основании локальных актов).

Размер выплат определяется по формуле:

$$Осо = Ч \times Сту/ч. \times Кп, \text{ где,}$$

Осо – оплата часов по семейной форме обучения;

Ч – количество фактически отработанных часов за работу с детьми, находящихся на семейном обучении;

Сту/ч – стоимость ученико-часа;

Кп – коэффициент, учитывающий сложность и приоритетность предмета.

Коэффициент, учитывающий сложность и приоритетность предмета устанавливается в следующем размере:

- русский язык, литература, математика, геометрия – 2,0;
- физика, химия, английский язык, история, общество, экономика, право, биология, природоведение, география, кубановедение, информатика, астрономия – 2,0;

• физкультура, технология, музыка, ИЗО, ОБЖ, элективные курсы, факультативы, проектно-исследовательская работа, проф. ориентационная работа, индивидуальный проект, – 1,0;

- 1 – 4 классы – 1,0.

7.2. Доплата куратору - до 1 000 руб.

Доплата за классное руководство:

- 1-4 классы – 200 руб.;
- 5- 11 классы – 1 учащийся -300 руб., 2 и более учащихся в классе – 500 руб.

8. Оплата труда директора МАОУ СОШ № 5 г. Туапсе, заместителей директора и главного бухгалтера

8.1 Заработная плата заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

8.2. Размер должностного оклада, заместителей руководителя

образовательной

организации определяется трудовым договором.

8.3. Должностные оклады заместителей руководителей муниципальных

образовательных организаций устанавливаются на 10 процентов ниже должностных окладов руководителя образовательной организации и подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Должностной оклад заместителей руководителя определяется трудовым договором в кратном отношении к средней заработной плате работников муниципальной образовательной организации и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

8.4. С учетом условий труда заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4, 5 настоящего Положения.

9. Порядок и условия премирования работников МАОУ СОШ № 5 г. Туапсе

9.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера при наличии экономии фонда оплаты труда в МАОУ СОШ № 5 г. Туапсе могут быть установлены премии:

- 1) премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- 2) премия за качество выполняемых работ;
- 3) премия за интенсивность и высокие результаты работы;
- 4) премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- 5) премия к профессиональным и международным праздникам («День учителя», «День бухгалтера», 23 февраля, 8 марта и т.д.);
- 6) к новому учебному году.

Премирование осуществляется по решению директора МАОУ СОШ № 5 г. Туапсе с учетом мнения профсоюзного комитета в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников общеобразовательной организации. Размер премии определяется в индивидуальном порядке и максимальными размерами не ограничен. За выполнение показателей премирования по различным категориям работников по результатам работы в течение определенного периода осуществляется премирование всех категорий работников приказом директора школы с учетом мнения профсоюзного комитета.

9.2. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

9.3. 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. Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

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

9.4. Основанием для премирования за интенсивность и высокие результаты работы являются следующие показатели:

9.4.1. Премия педагогических работников:

- достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;
- участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов;
- проведение уроков высокого качества;
- подготовка и проведение внеклассных мероприятий;
- организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристские походы и т.п.);
- организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности;
- снижения количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних;
- снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций;
- участие в конкурсах профессионального мастерства;
- юбилеи школы;
- осуществление подворового обхода в рамках исполнения СПМ;
- проверка олимпиадных, конкурсных работ, ВПР;
- дежурство в классе при проведении олимпиад, при проведении итогового сочинения, пробного экзамена;
- выполнение функций модератора при проведении различных методических мероприятий;
- участие в работе летнего оздоровительного лагеря.

10. Материальная помощь

10.1. Из экономии фонда оплаты труда работникам может быть выплачена материальная помощь:

- в связи с юбилейными датами (50,55,60 лет и т.д.) – в размере 1000,00 рублей.
- к 1 сентября родителю первоклассника, родителю выпускника школы (11 класс) – в размере 1000,00 рублей;
- в связи со смертью близких родственников работника (жена, муж, дети, родители) – 3 000,00 рублей;
- при несчастных случаях (авариях, травмах), в случае пожара, наводнения – 3 000,00 рублей;
- для приобретения дорогостоящих лекарств или платного лечения работника или членов его семьи в связи с длительной болезнью – 3 000,00 рублей;
- родителям, осуществляющим уход за детьми-инвалидами и инвалидами с детства – 2 000,00 рублей;
- в связи с рождением ребенка – 2 000,00 рублей;

- в связи с регистрацией брака (детей работника) – 2 000,00 рублей;
- В случае смерти работника материальная помощь выплачивается его семье.
- Материальная помощь может, выплачивается
- при увольнении работающих пенсионеров со стажем работы в Общеобразовательной организации не менее 5 лет – в размере должностного оклада, но не более 8068,00 рублей (базового должностного оклада).
- 10.2. Материальная помощь выплачивается по личному заявлению работника, по приказу директора. В приказе на выплату материальной помощи конкретному работнику указывается ее размер.

11. Штатное расписание

- 11.1. Штатное расписание формируется и утверждается директором МАОУ СОШ № 5 г. Туапсе в пределах выделенного фонда оплаты труда.
- 11.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа директора МАОУ СОШ № 5 г. Туапсе.
- 11.3. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям в соответствии с уставом МАОУ СОШ № 5 г. Туапсе.
- 11.4. В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады, ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.
- 11.5. Штатное расписание формируется два раза в год по состоянию на 1 сентября и 1 января, также при изменении комплектования и учебной нагрузки в течении учебного года и увеличения минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.