

Согласовано
Председатель ПК
_____ А.А. Выкова

Утверждаю
Директор МБОУСОШ № 9
а.Урупского им.Тимова М.М.
_____ Ч.Х.Куров

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда при формировании сметы доходов и расходов муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 9 имени «Отличника народного просвещения» Тимова Мурата Моссовича аула Урупского муниципального образования Успенский район на 01.09.2020 г.

Настоящее Положение разработано в целях совершенствования методики планирования расходов на оплату труда общеобразовательного учреждения с целью повышения эффективности использования средств, направляемых из краевого бюджета на реализацию основных общеобразовательных программ, улучшения качества предоставления образовательных услуг согласно постановления администрации муниципального образования Успенский район №2274 от 29.11.2013 г. «Об утверждении методики планирования расходов на оплату труда при формировании плана финансово-хозяйственной деятельности общеобразовательных учреждений, расположенных на территории муниципального образования Успенский район», постановления главы администрации муниципального образования Успенский район №1525 от 22.08.2013 г. «Об утверждении положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Успенского района» с изменениями №145 от 14.02.2020г.

1. Формирование фонда оплаты труда МБОУСОШ №9 а.Урупского им.Тимова М.М.

1.1.Размер фонда оплаты труда МБОУСОШ № 9 а. Урупского им. Тимова М.М. определяется исходя из утвержденного Законом Краснодарского края о краевом бюджете на очередной финансовый год норматива подушевого финансирования на одного обучающегося (с учетом соответствующего поправочного коэффициента) для обеспечения реализации основных общеобразовательных программ (далее – норматив) по следующей формуле:

ФОТ= NxHxD, где

ФОТ – фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

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

Н – количество учащихся в общеобразовательном учреждении на начало нового учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января);

Д – доля фонда оплаты труда (с зачислениями на оплату труда) в нормативе на реализацию основных общеобразовательных программ, определяемая общеобразовательным учреждением самостоятельно исходя из анализа фактически сложившихся затрат общеобразовательного учреждения с учетом реальных потребностей.

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

1.3 Доля материального обеспечения в учреждении определяется локальным актом образовательного учреждения и составляет 5,0, а доля ФОТ с начислениями) составляет 95,0 %.

2. Формирование централизованного фонда стимулирования руководителей общеобразовательных учреждений.

2.1. Управление образованием администрации муниципального образования Успенский район – главный распорядитель средств местного бюджета, в ведении которого находятся общеобразовательные учреждения, формирует централизованный фонд стимулирования руководителей общеобразовательных учреждений по следующей формуле:

$ФОТ_{цст} = ФОТ \times \text{ц}$, где

ФОТ_{цст} – отчисление в централизованный фонд стимулирования руководителей образовательных учреждений;

ФОТ – фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

Ц – централизуемая доля фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения.

Размер централизуемой доли ФОТ_{цст} – до 2,2 %

2.2. Размер централизованного фонда стимулирования руководителей общеобразовательных учреждений, порядок его формирования и использования устанавливаются в соответствии с приказом управления образованием администрации муниципального образования Успенский район.

2.3. Премирование руководителя МБОУСОШ № 9 а.Урупского им.Тимова М.М. осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критерием оценки и показателями эффективности работы учреждения, устанавливаемыми управлением образованием администрации муниципального образования Успенский район.

3. Распределение фонда оплаты труда МБОУСОШ № 9 а.Урупского им.Тимова М.М.

3.1. Фонд оплаты труда МБОУСОШ № 9 а.Урупского им.Тимова М.М. состоит из фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, и фонда оплаты труда административно-управленческого персонала, педагогического персонала, младшего обслуживающего персонала, не связанного с учебным процессом и определяется по следующей формуле:

$ФОТ_{оо} = ФОТ_{п} + ФОТ_{пр}$, где

ФОТ_{оо} – фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

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

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

3.2. Директор МБОУ СОШ № 9 а.Урупского им.Тимова М.М. в соответствии со статьей 28 Закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ с изменениями «Об образовании в Российской Федерации», формирует и утверждает штатное расписание образовательного учреждения, локальные акты, регулирующие оплату труда учреждений (положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, положение о доплатах и надбавках и другие), в пределах фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения в соотношении:

доля фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, устанавливается в размере 75,0026 % к общему фонду оплаты труда учреждения;

доля фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, устанавливается в размере 24,9974 % к общему фонду оплаты труда учреждения.

3.3. Рекомендуемое в подпункте 3.2. настоящего Положения соотношение может быть изменено общеобразовательным учреждением самостоятельно в зависимости от фактически сложившейся структуры фонда оплаты труда по категориям персонала, необходимости введения дополнительных штатных единиц и других условий.

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

$ФОТп = ФОТп(б) + ФОТп(с) + КВ$, где

ФОТп – фонд оплаты труда педагогического персонала;

ФОТп(б) – базовая часть ФОТп;

ФОТп(с) – стимулирующая часть ФОТп;

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

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

К аудиторной деятельности относится ежемесячная выплата за книгоиздательскую продукцию в размере 115 рублей (на ставку). Расчет производится исходя из фактической ставки педагога, согласной утвержденной недельной нагрузке.

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

подготовка к урокам и другим видам учебных занятий;

проверка письменных работ;

изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий;

консультации и дополнительные занятия с обучающимися, в том числе работа с отстающими и одаренными детьми;

заведование элементами инфраструктуры (кабинетами, лабораториями, учебно-опытными участками, мастерскими, музеями и другое);

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

предпрофильная подготовка, профориентация;

руководство предметными комиссиями, методическими объединениями;

ведение клубной, конкурсной, экскурсионной, туристической работы с обучающимися;

работа с молодыми специалистами (наставничество);

организация работы по профилактике наркомании среди обучающихся;

организация внеурочной деятельности по ФГОС

работа с родителями;

другие виды работ (за исключением работы, выполняемой на условиях совмещения).

Конкретный размер дополнительных видов работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя, определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно.

3.6. На стимулирующую часть направляется 819983,00 руб. общего фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс.

Конкретный размер стимулирующей части определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно.

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера определяется отраслевыми системами оплаты труда, принятыми постановлением главы администрации муниципального образования Успенский район от 10 октября 2008 года № 1190 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений и муниципальных учреждений образования Успенский район».

3.7. Фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки), состоит из базовой части, стимулирующих части, выплат компенсационного характера и определяется по формуле:

ФОТпр = ФОТпр(б) + ФОТпр(с) + КВпр, где

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

ФОТпр(б) – базовая часть ФОТпр;

ФОТпр(с) – стимулирующая часть ФОТпр;

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

Базовая часть оплаты труда административно-управленческого персонала, за исключением управляющих учебным хозяйством, заведующих производством (шеф-поваров), включает должностные оклады, рассчитанные в соответствии с настоящим Положением.

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

4. Определение стоимости педагогической услуги в МБОУСОШ № 9 а.Урупского им.Тимова М.М.

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

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

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

$$(ФОТп(б) - НВ) \times 245$$

$Стп = \dots$, где:

$$(a1 \times v1 + a2 \times v2 + a3 \times v3 + \dots + a10 \times v10 + a11 \times v11) \times 365$$

Стп – стоимость педагогической услуги;

365 – количество дней в году;

245- среднее расчетное количество дней в учебном году;

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

НВ = сумма доплат за виды неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя;

a1 – количество учащихся в первых классах;

a2 – количество учащихся во вторых классах;

a3– количество учащихся в третьих классах;

...

v11 – количество учащихся в одиннадцатом классе;

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

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

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

4.2. Учебный план разрабатывается МБОУ СОШ № 9 а. Урупского им. Тимова М.М. самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, устанавливаемые федеральным и региональным базисными учебными планами и санитарными правилами, и нормами (СанПиН).

4.3. В случае, если в течение года предусматривается повышение заработной платы, стоимость педагогической услуги может корректироваться в зависимости от размера и месяца, с которого производится повышение.

4.4. Определенная таким образом стоимость педагогической услуги для последующих расчетов может корректироваться на рекомендуемый коэффициент. Конкретная величина коэффициента определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно.

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

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

$O = Стп \times Н \times Уп \times Г$, где

O – оклад (должностной оклад), ставка ставок заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

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

Н – количество обучающихся по предмету в каждом классе;

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

Г – коэффициент, учитывающий возможное деление класса на группы.

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

Коэффициент Г устанавливается в диапазоне от 1,0 до 2,0 (при делении классов на две группы в соответствии с Типовым положением об общеобразовательном учреждении) или от 1,0 до 3,0 (при делении классов на три группы в соответствии с иными нормативными документами).

Конкретное значение коэффициента Г устанавливается общеобразовательным учреждением самостоятельно.

При обучении детей на дому заработная плата педагогов, осуществляющих учебный процесс, 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%

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

6. Расчет заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера общеобразовательного учреждения.

6.1. Должностной оклад директора МБОУ СОШ № 9 а.Урупского им.Тимова М.М. устанавливается исходя из группы оплаты труда руководителей учреждений, определяемой в зависимости от количества учащихся, и расчетного среднего оклада педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, и рассчитывается по формуле:

$O_p = O_{срп} \times K$, где

O_p – должностной оклад руководителя общеобразовательного учреждения;

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

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

Рекомендуемые коэффициенты:

1 группа – коэффициент 2,0 (при численности учащихся более 1 000 человек);

2 группа - коэффициент 1,8 (при численности учащихся от 501 до 1 000 человек);

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

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

Порядок и критерии отнесения к группам по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения устанавливаются учредителем общеобразовательного учреждения.

6.2. Оклады заместителей руководителя общеобразовательного учреждения устанавливаются руководителем общеобразовательного учреждения в размере 70-90 % от оклада руководителя общеобразовательного учреждения, исчисленного в соответствии с подпунктом 6.1. настоящего Положения.

7. Гарантии по оплате труда.

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

7.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного, прочего педагогического персонала и младшего обслуживающего персонала.

7.3. При установлении учебной нагрузки больше или меньше нормы часов, предусмотренной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», требуется письменное согласие работника.

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

7.5. Выплаты стимулирующего характера, осуществляются за счет стимулирующей части фонда оплаты труда соответствующей группы работников.

Перечни видов выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются постановлением главы администрации муниципального образования Успенский район от 10 октября 2008 года № 1190 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования Успенского района».

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

7.6. Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств социального страхования и

по другим причинам, связанным с отсутствием работника, направляется на увеличение материальной базы.

7.7. Оплата труда работников МБОУ СОШ № 9 а. Урупского им. Тимова М.М. производится на основании трудовых договоров между руководителем общеобразовательного учреждения и работниками.

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

7.9. Стимулирующая выплата педагогическим работникам за выполнение функции классного руководителя производится из расчета 4000 рублей в месяц в классе с наполняемостью 14 человек и более. Для классов, наполняемость которых меньше 14 человек, уменьшение размера стимулирующей выплаты производится пропорционально численности обучающихся.

8.Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставок заработной платы

Основания для стимулирующих выплат	%/рубли
За квалификационную категорию:	
Высшую	0,15
Первую	0,10
За наличие звания:	
Заслуженный учитель Кубани	1000
Отличник народного просвещения	1000
Почетный работник общего образования	1000
За выслугу лет в учреждениях образования	
От 1 года до 5 лет	5 %
От 5 лет до 10 лет	10 %
От 10 лет и выше	15 %

9.Материальная помощь.

7.1. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

7.2. Материальная помощь сотрудникам МБОУ СОШ № 9 может выплачиваться по следующим основаниям:

- рождение ребенка – 2500 рублей;
- в случае смерти близкого родственника: супруг, дети, родители – 3000 рублей;
- в связи с уходом на пенсию педагогических работников и прекращением работы в МБОУ СОШ № 9 – 2500 рублей.

- к праздникам (День учителя, День защитника Отечества, Международный женский день) -1000 рублей.

7.3 Материальная помощь может выплачиваться при наличии экономии стимулирующей части фонда оплаты труда или фонда оплаты труда в целом.

7.4. Материальная помощь выплачивается на основании приказа директора МБОУ СОШ № 9 а. Урупского муниципального образования Успенский район по представлению председателя профсоюзного комитета школы.

Согласовано

Председатель ПК

_____ А.А. Выкова

УтверждаюДиректор МБОУСОШ № 9
а. Урупского им. Тимова М.М.

_____ Ч.Х. Куров

ПОЛОЖЕНИЕ**О РАСПРЕДЕЛЕНИИ ДОПЛАТ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ
ЗА ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ВИДЫ РАБОТ, ОТНОСЯЩИХСЯ
К НЕАУДИТОРНОЙ (ВНЕУРОЧНОЙ) ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ИЗ БАЗОВОЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА
МБОУСОШ № 9 а. Урупского им. Тимова М.М.****1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации» N 273-ФЗ от 29 декабря 2012 года с изменениями, постановления администрации муниципального образования Успенский район №2274 от 29.11.2013 г. «Об утверждении методики планирования расходов на оплату труда при формировании плана финансово-хозяйственной деятельности общеобразовательных учреждений, расположенных на территории муниципального образования Успенский район», постановлением главы администрации муниципального образования Успенский район №1525 от 22.08.2013 г. «Об утверждении положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Успенского района», с изменениями №145 от 14.02.2020г. , Уставом школы

1.2. Настоящее положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников общеобразовательного учреждения в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного выполнения должностных обязанностей.

К доплатам за отдельные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности относятся доплаты:

- а) проверка тетрадей;
- б) подготовка к урокам и другим видам занятий
- в) заведование элементами инфраструктуры (кабинетами, мастерскими, музеями и т.п)
- г) организация внеклассной работы по предметам, соревнований, олимпиад;
- д) профориентационная работа;
- е) руководство методическими объединениями;
- ж) проведение работ по программе «Антинарко» учителю физической культуры.

2. Условия выплаты доплат

<i>Наименование должности</i>	<i>Виды доплат</i>	<i>Рубли, проценты</i>
Учитель	заведование кабинетами	550
	заведование кабинетами: химии, физики, лаборантскими	750
	заведование спортивным залом	700
	Ответственный за музей.	1000
	проведение работ по программе «Антинарко» учителю физкультуры	2000
	руководство школьными методическими объединениями	5%
	руководство районными методическими объединениями	15%
	проверка тетрадей: русский язык, литература	13%
	математика	13%
	адыгейский язык, литература	3 %
физика	3 %	
химия, биология	3 %	
география	3 %	
начальные классы	8 %	
английский язык	3 %	
история, обществознания	3 %	

3 Порядок установления доплат

Доплаты осуществляются из базовой части фонда оплаты труда МБОУ СОШ № 9 а. Урупского им. Тимова М.М. и устанавливаются приказом директора школы. Доплаты устанавливаются 2 раза в год на определенный срок: с 01.09 по 31.12 и с 01.01 по 31.08 планируемого периода с ежемесячной выплатой и выплачиваются одновременно с заработной платой за фактически отработанное время.

4. За внеурочную деятельность в классах по ФГОС

Доплата осуществляется из базовой части фонда оплаты труда МБОУ СОШ № 9 а. Урупского им. Тимова М.М. и устанавливаются приказом директора школы на основании следующего расчета :

Доплата за внеурочную деятельность в классах по ФГОС =
Количество учащихся в классе X количество часов по ФГОС X СТП

Доплаты устанавливаются 2 раза в год на определенный срок: с 01.09 по 31.12 и с 01.01 по 31.08 планируемого периода с ежемесячной выплатой и выплачиваются одновременно с заработной платой за фактически отработанное время.

Доплаты рассчитывается только в классах участвующих в ФГОС.

5. Порядок рассмотрения вопроса об оплате за дополнительные виды работ.

Порядок рассмотрения вопроса об оплате за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителей из базовой части фонда оплаты труда устанавливается настоящим Положением, утвержденным директором школы и согласованным с председателем ПК.

Согласовано

Председатель ПК

_____ А.А. Выкова

Утверждаю

Директор МБОУ СОШ № 9
а. Урупского им. Тимова М.М.

_____ Ч.Х. Куров

ПОЛОЖЕНИЕ

О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ МБОУ СОШ № 9 а. Урупского им. Тимова М.М.

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации» N 273-ФЗ от 29 декабря 2012 года с изменениями 2020 года», постановления администрации муниципального образования Успенский район №2274 от 29.11.2013 г. «Об утверждении методики планирования расходов на оплату труда при формировании плана финансово-хозяйственной деятельности общеобразовательных учреждений, расположенных на территории муниципального образования Успенский район», постановлением главы администрации муниципального образования Успенский район №1525 от 22.08.2013 г. «Об утверждении положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Успенского района» с изменениями №145 от 14.02.2020г, Уставом школы.

1.2. Настоящее положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников общеобразовательного учреждения в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного выполнения должностных обязанностей.

1.3. Система стимулирующих выплат работникам школы включает в себя:

- а) премии;
- б) поощрительные выплаты по результатам труда;
- в) выплаты за квалификационную категорию, наличие наград, выслугу лет.
- г) выплаты за работу, не входящую в должностные обязанности

2. В дальнейшем настоящее Положение предусматривает в себе изменения и корректировку.

II. Условия выплат стимулирующего характера:

- 1. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.
- 2. Виды условий, размеры и порядок выплат стимулирующего характера образовательное учреждение определяет самостоятельно.

3. Расчёт размеров поощрительных выплат будет производиться по результатам месяца
4. Работы, не связанные с учебным, воспитательным процессом, выполненные без поручения администрации, и не отраженные в реестрах, (журналах-регистрации), премированию не подлежат.

II. Критерии оценивания результативности труда педагогических работников для стимулирующих выплат.

Наименование должности	Основания для стимулирующих выплат	рубли
	1. Достижения в учебной деятельности	
Учитель	1.1. Результат выполнения учащимися экзаменационных работ, проведенных в период государственной итоговой аттестации выпускников средней школы в форме и по материалам ЕГЭ (один раз в год): средний балл, набранный учащимися, выше - районного показателя;	1500
	- выше краевого показателя;	2000
	- отсутствие учащихся, не преодолевших порог успешности (по русскому языку и математике);	2000
	1.2 Положительная динамика в сравнении с предыдущим периодом выполнения классом краевых диагностических работ в 4-11 классах по русскому языку и математике (один раз в год)	500
	1.3. Положительная динамика в сравнении с предыдущим периодом выполнения классом краевых диагностических работ в 4-11 классах по предметам по выбору (за каждый предмет) (один раз в год)	500
	1.4. Положительная динамика в сравнении с предыдущим периодом выполнения классом муниципальных диагностических работ в 4-11 классах (за каждый предмет) (один раз в год)	500
	1.5. Положительная динамика в сравнении с предыдущим периодом выполнения классом административных диагностических работ в 3-11 классах (за каждый предмет) (один раз в год)	500
	1.6. Рост качества успеваемости класса в сравнении с предыдущим периодом в ходе промежуточной аттестации за четверть (полугодие) по данным мониторинга (один раз в год)	1000
Учитель	2. Развитие научно-познавательной, творческой, социальной деятельности учащихся, формирование основных компетентностей обучающихся	
	2.1. Подготовка победителей и призеров олимпиад, конкурсов, научно-практических конференций, спортивных мероприятий различного уровня (за каждого участника в личном первенстве): <i>Школьный:</i>	
	1 место	500
	2 место	300
	3 место	200
	<i>Муниципальный</i> Победитель	2000
	Призер	1000
	Лауреат (дипломант)	500

Зональный Победитель	3000
Призер	1500
Лауреат (дипломант)	1000
Краевой Призер	3000
1 место (победитель)	5000
2 место	4000
3 место	3000
Лауреат (дипломант)	2000
2.2. Увеличение количества участников школьного этапа региональной и Всероссийской олимпиады школьников на - 10-20%	500
- 21-30%	1000
- выше 31%	1500
2.3. Высокий уровень проведения школьных и поселенческих социальных проектов, акций (акции по благоустройству школы, села, экологические десанты и т.д.) (за каждое мероприятие)	500
3. Качество работы учителя с учащимися (на уроках и во внеурочной деятельности)	
3.1. Разработка и внедрение учителем авторских программ (за одну программу): - элективного курса, курса по выбору, внеурочной деятельности	1000
- факультатива	1000
3.2.1. Использование цифровых образовательных ресурсов в урочной и внеурочной деятельности	1000
3.3. Высокий уровень организации и проведения общешкольных массовых мероприятий (за одно мероприятие): - предметных вечеров, тематических линеек, утренников, собраний, лекториев, торжественных мероприятий и т.д (за каждое)	500
- поселенческих праздников, соревнований	500
- традиционных мероприятий (День знаний, Последний звонок, Новогодний вечер, День учителя, Вечер встречи выпускников и т.д.; - спортивных праздников (День здоровья, Робинзонада, Зарница и т.д.)	500
3.4. Высокая степень активности учащихся во внеклассных мероприятиях: КВН, интеллектуальные игры, вечера, утренники и т.п.	500
- от 5 до 10 человек	
- от 10 до 15 человек	1000
- свыше 15 человек	2000
3.5. Результативность участия в спортивных соревнованиях на Кубок школы по волейболу, гандболу, настольному теннису, гиревому спорту - призеры	500
- победители	1000
3.6. Высокий уровень организации работы творческих, предметных кружков различной направленности (не менее 4-х часов в месяц) (за каждый)	500

	3.7. Увеличение числа учащихся класса, участвующих в районных мероприятиях: - на 10-20%	1000
	- на 21-35%	1500
	- свыше 36%	2000
	3.8. Высокий уровень организации и проведения соревнований в рамках Всекубанской спартакиады учащихся и «Спортивных надежд Кубани» (за каждый класс) - призеры	1000
	- победители	1500
	3.9. Увеличение количества учащихся, задействованных в органах школьного самоуправления - на 10-20%	500
	- на 21-35%	1000
	- свыше 36%	1500
	3.10. Увеличение количества учащихся, занимающихся волонтерской деятельностью - до 35%	500
	- свыше 36%	1000
	3.11. Высокая активность учащихся в работе по озеленению пришкольного участка	1000
	3.12. Увеличение числа публикаций - на школьном сайте;	1000
	- периодической печати (за каждую публикацию согласно мониторинга)	1000
	3.13. Организация деятельности учащихся в дистанционном обучении с использованием Интернет-технологии.	1000
Учитель	4.Качество работы классного руководителя	
	4.1. Воспитание у учащихся потребности в здоровом образе жизни:	500
	- охват горячим питанием -100%, оплата за питание 100%	500
	- проведение открытых тематических классных часов и иных воспитательных мероприятий с освещением в средствах массовой информации (один раз в год)	500
	- отсутствие учащихся, стоящих на профилактическом учете (один раз в год)	500
	4.2. Увеличение и стабильность охвата детей дополнительным образованием - 80-100%	500
	4.3. Снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	500
	4.4. Эффективная организация дежурства класса по школе	200
	5.Высокие академические и творческие достижения учителя, методическая работа	
	5.1. Участие в профессиональных конкурсах и конкурсах педагогического мастерства «Учитель года», «Классный руководитель», «Лучший учитель» и т.д. -муниципального уровня	
	-лауреат	2000
	-призер	3000

- победитель	5000
-краевого уровня	5000
- лауреат	
- призер	6000
- победитель	8000
5.2.Обобщение собственного педагогического опыта на разном уровне (подтверждается документально):	500
-школьном	
-муниципальном	1000
- краевом	3000
- федеральном	5000
- в журналах, сборниках или материалах в сети Интернет	
5.3.Экспертно-аналитическая деятельность (работа в составе ПМПК, экспертных групп по аттестации, территориальных экзаменационных комиссий, в качестве эксперта ЕГЭ и т.п.) – один раз в год по итогам учебного года	1000
5.4. Руководство предметными методическими объединениями:	500
- школьными МО учителей-предметников	
- районными МО	1000
- осуществление функций тьютора	2000
- наставничество над молодыми специалистами	1000
- АИС «Сетевой город». Выполнение обязанностей сетевого системного администратора.	2000
6.Обеспечение оптимальных условий для качественного обучения в закреплённом участке (кабинете, мастерской, спортивном зале, музее и др.)	
6.1.Образцовое содержание производственного участка (кабинета, закреплённой территории)	500
6.2. Результативность участия в ежегодном конкурсе по подготовке учебных кабинетов к новому учебному году (1 раз в полугодие):	
1 место	1500
2 место	1000
3 место	500
6.3. Качественное содержание и эффективное использование информационно-образовательных ресурсов (интерактивные доски, м/м проекторы, компьютеры и т.д.)	500
6.4. Эффективная организация деятельности школьного сайта, своевременное его обновление и организация работы	3000
6.5.Доплата за ведение документации по охране труда ежемесячно	1000
6.6. За координацию внешкольных и внеклассных мероприятий	2000
6.7. За проведение и координацию олимпиад в школе	2000
6.8. За подбор и музыкальное оформление внешкольных и внеклассных мероприятий	2000
6.9.За оформление школы	1000
6.10.За работу председателя ПК ежемесячно	2000
6.11.За создание и эффективное использование системы работы с одаренными и неуспевающими детьми (один раз в год)	3000
6.12.За ведение и координацию методической работы в школе	3000
6.13.За аттестацию педагогических работников	
-за высшую квалификационную категорию (не менее 25%)	1500
-первую квалификационную категорию (не менее 50%)	1000

	- прошедших курсовую подготовку за последние 3 года (не менее 100%)	500
	6.14. За исследовательскую, краеведческую работу в музее, за реставрацию экспонатов (за выполненную разовую работу)	1000
	6.15. За проведения дополнительных занятий и ведение документации (папки обучающихся и учителя) по подготовке к ГИА в форме ЕГЭ	1500
	6.16. За проведения дополнительных занятий и ведение документации (папки обучающихся и учителя) по подготовке к ГИА в форме ОГЭ	1500
	6.14. За сопровождение учащихся из а. Коноковского в а. Урупский и обратно	500
	6.15. За выполнение работ, не входящих в должностные обязанности.	1000
	6.16. Доплата молодому специалисту	3000
	6.17. За выполнение работ по БДД, ответственному по БДД	2500
	6.18. За организацию и проведение муниципальных мероприятия, повышающих авторитет и имидж школы	2000
	6.20. За организацию и проведение краевых мероприятия, повышающих авторитет и имидж школы	3000
	6.21. За организацию и проведение федеральных мероприятия, повышающих авторитет и имидж школы	5000
	6.22. За образцовое проведение летней оздоровительной компании и оформление документации:	
	-начальник лагеря	2000
	-воспитатель лагеря	1000
	6.23. За организацию и проведение на высоком уровне мероприятия, способствующих гармоничному развитию личности, здоровому образу жизни (дни здоровья, экскурсии, организованные через туристические агентства)	2000

4. Порядок установления выплат.

Поощрительные выплаты по результатам труда производятся директором школы по согласованию с Советом школы, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления и профсоюзным комитетом школы. Критерием для осуществления поощрительных выплат является качество выполненных работ, обучения и воспитания учащихся.

Директор школы представляет в совет школы, обеспечивающий демократический, государственно-общественный характер управления, аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для премирования.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на основании аналитической информации директора школы о показателях деятельности работника. Совет школы согласовывает решение о премировании работников открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Совета школы. Решение Совета оформляется протоколом. На основании настоящего Положения и протокола издается приказ директора школы о премировании.

5.Порядок рассмотрения вопроса о стимулировании

Порядок рассмотрения Советом школы, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, вопроса о стимулировании работников устанавливается настоящим Положением, утвержденным директором школы и согласованным с ПК школы, председателем Совета школы.

Согласовано
Председатель ПК
_____ А.А. Выкова

Утверждаю
Директор МБОУ СОШ № 9
а. Урупского им. Тимова М.М.
_____ Ч.Х. Куров

ПОЛОЖЕНИЕ

О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА, УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА, ПРОЧЕГО ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА, МЛАДШЕГО ОБСЛУЖИВАЮЩЕГО ПЕРСОНАЛА МБОУ СОШ № 9 а. Урупского им. Тимова М.М.

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации» N 273-ФЗ от 29 декабря 2012 года с изменениями 2020 года», постановления администрации муниципального образования Успенский район №2274 от 29.11.2013 г. «Об утверждении методики планирования расходов на оплату труда при формировании плана финансово-хозяйственной деятельности общеобразовательных учреждений, расположенных на территории муниципального образования Успенский район», постановлением главы администрации муниципального образования Успенский район №1525 от 22.08.2013 г. «Об утверждении положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Успенского района» с изменениями №145 от 14.02.2020г, Уставом школы.

1.2. Настоящее положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников общеобразовательного учреждения в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного выполнения должностных обязанностей.

1.3. Система стимулирующих выплат работникам школы включает в себя:

- а) премии;
- б) поощрительные выплаты по результатам труда;
- в) выплаты за квалификационную категорию, наличие наград, выслугу лет.

2. В дальнейшем настоящее Положение предусматривает в себе изменения и корректировку.

2. Условия выплат стимулирующего характера:

1. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

2. Виды условий, размеры и порядок выплат стимулирующего характера образовательное учреждение определяет самостоятельно.
3. Расчёт размеров поощрительных выплат будет производиться по результатам месяца.

4. Критерии оценивания результативности труда работников для стимулирующих выплат.

Должность	Основания для стимулирующих выплат	Сумма выплат, руб.
Заместители директора по УВР и ВР	Высокий результат организации и проведения - итоговой - промежуточной аттестации учащихся	3000
	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	3000
	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)	3000
	Высокий уровень организации работы по охране труда, с пенсионным фондом, центром занятости населения	1000
	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы	2000
	Высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей	2000
	Высокий уровень организации различных форм внеклассной и внешкольной работы	2000
	Эффективное выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы	2000
	За проведение профилактической работы среди детей и подростков, пропаганды здорового и безопасного образа жизни, антинаркотического просвещения	2000
	Отсутствие отчислений учащихся из учреждения и его сохранность по результатам четверти (полугодия для 10-11 классов)	1000
	АИС «Сетевой город». Выполнение работ системного администратора. Организация работы всех типов пользователей	3000
Заведующий хозяйством	Высокий уровень организации работы по энергосбережению, энергоэффективности	1000
	Высокий уровень проведения ремонтных работ - текущих	1000
	- капитальных	3000
	Высокий уровень исполнительской дисциплины	1000
	Эффективный контроль за организацией питания	1000
	Качественное исполнение контрактов в сфере закупок	5000
	Качественное обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	4000
Педагог-психолог. Социальный	За проведение профилактической работы среди детей и подростков, пропаганды здорового и безопасного образа жизни, антинаркотического просвещения	1000

педагог	Результативность участия в профессиональных конкурсах <i>муниципального уровня:</i> -призер	1000
	-победитель	2000
	<i>Краевого уровня</i> -призер	3000
	-победитель	5000
	Высокие результаты в индивидуальной работе с детьми из социально неблагополучных семей и их родителями (посещаемость в урочное и внеурочное время, успеваемость, отсутствие правонарушений и преступлений по итогам месяца)	2000
	Эффективная организация коррекционно-развивающей работы с учащимися	1000
	Результативная работа с семьями, находящимися в социально-опасном положении	1000
	Эффективная организация ПМПК -консилиума	1000
	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой	1000
	Результативность в индивидуальной работе с отстающими учащимися и их семьями	1000
	Педагог-организатор	За ведение документации и координацию работы в детских организациях «Школьная республика» и в пионерской дружине им. Х.Б.Андрухаева
Увеличение количества учащихся, задействованных в органах школьного самоуправления - на 10-20%		2 000
- на 21-35%		3000
- свыше 36%		1500
Библиоте- карь	Высокий уровень участия в общешкольных и районных мероприятиях	1500
	Результативность участия в профессиональных конкурсах различного уровня: Муниципального уровня - участник	1000
	- призер	1500
	-победитель	2000
	<i>Краевого уровня</i> -участник	2000
	-призер	2500
	-победитель	3000
	Высокая читательская активность обучающихся	1000
Обслуживаю- щий персонал (уборщик служебных помещений)	Образцовое содержание рабочей, школьной территории, отсутствие замечаний, обоснованных жалоб	1000
	Высокий уровень проведения ремонтных работ	2000
	Высокая интенсивность и напряженность труда	2000
	Высокий уровень исполнительской дисциплины	2000
	За качественное выполнение поручений не входящих в должностные обязанности	2000
Дворник	За выполнение работ в яблоневом саду, розарии и т.д.	3000
	За покос школьной территории	3000
	Ландшафтное оформление территории школы и внутренних помещений	

Повар	Образцовое содержание служебного участка и прилегающей территории	1000
	Высокий уровень исполнительской дисциплины (отсутствие предписаний Роспотребнадзора, высокое качество приготовления пищи)	5000
	Своевременную и качественную отчетность	3000
Кухрабочий, кладовщик	Образцовое содержание служебного участка и прилегающей территории	1500
Делопроизводитель	За выполнение работ, не входящих в должностные обязанности: - работа с архивом	3000
	Своевременную и качественную отчетность	1000
	Высокая интенсивность и напряженность труда	2000
Водитель	За осуществление мелкого текущего ремонта транспортного средства	5000

Наименование должности	Основания для стимулирующих выплат	Сумма (руб.)
Административно – управленческий аппарат		
Заместители директора по учебно-воспитательной и воспитательной работе	За выслугу лет от 1 до 5 лет – 5% от 5 до 10 лет – 10% свыше 10 лет – 15 %	
	За стабильность и рост качества обучения, по результатам внутришкольной оценки качества образования	3000,00
	За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы, родителей, общественности	4500,00
	За проведение работ по программе «Антинарко» (пропорционально ставке)	2000,00
Педагог – психолог, социальный педагог	За выслугу лет от 1 до 5 лет – 5% от 5 до 10 лет – 10% свыше 10 лет – 15 %	
	За проведение работ по программе «Антинарко» (пропорционально ставке)	1000
Контрактный управляющий	Своевременное заключение контрактов и договоров и предоставление финансовой отчетной документации, проведение торгов по закупкам продуктов питания.	3060
Механик	За качественное выполнение работ	2500

4. Порядок стимулирующих выплат

Поощрительные выплаты по результатам труда производятся директором школы по согласованию с Советом школы, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления и профсоюзным комитетом школы. Критерием для осуществления поощрительных выплат является качество обучения и воспитания учащихся.

Директор школы представляет в совет школы, обеспечивающий демократический, государственно-общественный характер управления, аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для премирования

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на основании аналитической информации директора школы о показателях деятельности работника. Совет школы согласовывает и принимает решение о премировании работников открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Совета школы. Решение Совета оформляется протоколом. На основании настоящего Положения и протокола издается приказ директора школы о премировании.

За ненадлежащее исполнение работником возложенных на него должностных обязанностей, нарушение правил внутреннего трудового распорядка, наличие неудовлетворительных итогов проверки директор школы по согласованию с Советом и профсоюзным комитетом школы, по представлению аналитических справок заместителей директора может лишить работника установленной доплаты, либо снизить ее размер.

5.Порядок рассмотрения вопроса о стимулировании

Порядок рассмотрения Советом школы, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, вопроса о стимулировании работников устанавливается настоящим Положением, утвержденным директором школы и согласованным с ПК школы, председателем Совета школы.