

СОГЛАСОВАНО:

УТВЕРЖДАЮ:

Председатель профсоюзного комитета
МБОУ СОШ № 29 им Ю.В. Амелова



Директор МБОУ СОШ № 29 им. Ю.
В. Амелова



«

**Положение об оплате труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 29 им. Ю. В. Амелова
муниципального образования г. Новороссийск
с 1 октября 2023 года по 31 декабря 2023 года.**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ТК РФ), Федеральным Законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Краснодарского края от 23 декабря 2019 года № 4200-КЗ «О краевом бюджете на 2020 год и плановый период 2021 и 2022 годов», постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 года № 1218 «О введении отраслевой систем оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края», постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 ноября 2008 года № 1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края», постановлением администрации муниципального образования город Новороссийск от 24.06.2019 г. № 2857 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, казенных, автономных образовательных и прочих организаций, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования город Новороссийск», приказом управления образования администрации муниципального образования город Новороссийск от 30.12.2019 г. № 1465 «Об утверждении положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, казенных, автономных образовательных и прочих организаций, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования город Новороссийск», Постановлением главы администрации Краснодарского края №582 от 19.08.2022г. «Об установлении ежегодной денежной выплаты к началу учебного года педагогическим работникам государственных общеобразовательных организаций Краснодарского края и утверждении порядка ее предоставления».

2. Размер фонда оплаты труда МБОУ СОШ № 29 им. Ю. В. Амелова на 2023 год определяется исходя из утвержденного Законом Краснодарского края от 23 декабря 2020 г. № 4380-КЗ «О краевом бюджете на 2021 год и на плановый период 2022 и 2023 годов, Постановления Правительства Российской Федерации от 20 июня 2020 г. № 900 "О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации "Развитие образования", норматива подушевого финансирования на одного обучающегося (с учетом соответствующего поправочного коэффициента) для обеспечения реализации основных общеобразовательных программ (далее – норматив) по следующей формуле:

$\text{ФОТ} = ((27897 \times 1,038 \times 1672) + (27897 \times 1,798 \times 21)) \times 95\% \times 0,604 = 28\,385\,646,56 \text{ руб.}$,

где:

ФОТ – фонд оплаты труда СОШ № 29 им. Ю. В. Амелова;

27897 – норматив подушевого финансирования на одного учащегося с 1 сентября 2023 года по 31 декабря 2023 года (поправочный коэффициент 1,038 в классах, реализующих ФГОС) для реализации основных общеобразовательных программ в общеобразовательных учреждениях Краснодарского края, утвержденный Законом Краснодарского края «О краевом бюджете на 2023 год и на плановый период 2023-2024 годов», согласно Постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 года № 1208 и Постановления Главы администрации города Новороссийска № 1405 от 27 ноября 2008 года «О введении новой системы оплаты труда», Приказа Управления образования администрации муниципального образования город Новороссийск от 30 декабря 2019 года № 1465 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, казенных, автономных образовательных и прочих организаций, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования город Новороссийск», с учетом изменений, внесенных Законодательными актами Краснодарского края.

1672 – количество учащихся в МБОУ СОШ № 29 им. Ю. В. Амелова на 1 сентября 2023 года, в том числе 1672 учащихся, обучающихся по ФГОС.

21 – количество учащихся в МБОУ СОШ № 29 им. Ю. В. Амелова на 1 сентября 2023 года, реализующих адаптированные программы ФГОС.

95% – доля фонда оплаты труда (с начислениями на оплату труда) в нормативе на реализацию основных общеобразовательных программ, определяемая СОШ № 29 им. Ю. В. Амелова самостоятельно, исходя из анализа фактически сложившихся затрат МБОУ СОШ № 29 им. Ю. В. Амелова с учетом реальных потребностей.

1,038- поправочный коэффициент к нормативам подушевого финансирования, учитывающий работу в 1-х, 2-х, 3-х, 4-х, 5-х, 6-х, 7-х, 8-х, 9-х 10-х и 11-х классах ФГОС.

1,798- поправочный коэффициент к нормативам подушевого финансирования, учитывающий работу в 1-х, 2-х, 3-х, 4-х, 5-х, 6-х, 7-х, 8-х, 9-х 10-х и 11-х классах, реализующих адаптированные программы ФГОС.

0,604 – поправочный коэффициент (согласно выделенной субсидии).

2.1. При определении доли оплаты труда учитывается наличие коррекционных классов, количество детей, обучающихся на дому, количество учителей, имеющих квалификационные категории, а также других факторов, влияющих на увеличение фонда оплаты труда.

3. Распределение фонда оплаты труда МБОУ СОШ №29 им. Ю. В. Амелова

3.1. Фонд оплаты труда МБОУ СОШ №29 им. Ю. В. Амелова состоит из фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»:

$\text{ФОТ} = \text{ФОТ}_п + \text{ФОТ}_пр$, где:

ФОТ – фонд оплаты труда школы;

ФОТ_п – 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 школы на основании ст.28 Закона Российской Федерации от 29.12.2012 года N 273 "Об образовании" формирует и утверждает штатное расписание школы, локальные акты, регулирующие оплату труда школы (положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, положение о доплатах и надбавках и другие), в пределах фонда оплаты труда МБОУ СОШ № 29 им. Ю. В. Амелова в соотношении:

а) доля фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, (педагогические работники, имеющие учебную нагрузку, согласно Приказу Министерства образования и науки РФ от 24 декабря 2010 г. N 2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы), устанавливается в размере 70,0 % от фонда оплаты труда школы;

б) доля фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, а также педагоги дополнительного образования), устанавливается в размере 30 % от фонда оплаты труда школы.

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

3.3. Данное соотношение может быть изменено МБОУ СОШ № 29 им. Ю. В. Амелова самостоятельно в зависимости от фактически сложившейся структуры фонда оплаты труда по категориям персонала, необходимости введения дополнительных штатных единиц и других условий.

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

$ФОТп = ФОТп(б) + ФОТп(с) + КВ$, где:

ФОТп – фонд оплаты труда педагогического персонала;

ФОТп(б) – базовая часть ФОТп;

ФОТп(с) – стимулирующая часть ФОТп;

КВ – выплаты компенсационного характера в соответствии с трудовым законодательством.

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

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 кабинетами, мастерскими, музеями;

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

руководство предметными комиссиями, методическими объединениями, научными обществами;

ведение клубной, конкурсной, экскурсионной работы с учащимися;

работа с молодыми специалистами (наставничество);

организация работы по профилактике наркомании среди учащихся;

внеурочная деятельность по ФГОС;

работа с родителями;

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

Конкретный размер и наименование дополнительных видов работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя, определяется МБОУ СОШ № 29 им. Ю. В. Амелова самостоятельно.

Доля расходов на установление доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя до 13,00% фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс.

Расчет часов внеурочной деятельности оплачивать в соответствии с рассчитанной стоимостью педагогической услуги за аудиторские часы:

$$\text{Двн} = \text{Стп} * \text{Ук} * \text{Ч}, \text{ где}$$

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 (до 10 недельных часов).

3.7. На стимулирующую часть направляется не менее 24,00% фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс.

В данную часть включить обязательные выплаты

- выплата отдельным категориям работников (педагог дополнительного образования; социальный педагог; педагог-организатор; педагог-психолог; учитель-логопед; дворник; уборщик служебных помещений) по основному месту работы и по основной должности. При занятии штатной должности в полном объеме (1 ставка или 18 часов пед.нагрузки) денежные выплаты производятся 3000 рублей в месяц. Учителям выплата отдельным категориям работников с 01.10.2023 года составляет 8 000,00 рублей, по основному месту работы и по основной должности. При занятии штатной должности в объеме более одной ставки выплата устанавливается как за одну ставку. При занятии штатной должности не в полном объеме, или в случае если месяц, за который производится выплата отработан не полностью, денежная выплата производится пропорционально отработанному времени.

- за работу с учениками, данная доплата выплачивается педагогическим работникам МБОУ СОШ №29 им.Ю.В. Амелова. Доплата выплачивается ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы за фактически отработанное время. Выплата доплаты производится в размере 4000 рублей в месяц независимо от количества обучающихся в классе. В случае, если педагогический работник осуществляет работу с учениками в двух и более классах, соответствующая стимулирующая выплата производится за работу с учениками в каждом классе. Также в случае необходимости функции работы с учениками в классе могут возлагаться на работников из числа руководящих и иных педагогических работников образовательного учреждения (с их согласия).

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера определяется отраслевыми системами оплаты труда, принятыми органами муниципальных образований для работников подведомственных муниципальных учреждений образования.

3.8. Стимулирующая доплата - ежемесячное денежное вознаграждение за выполнение функции классного руководителя выплачивается из средств федерального бюджета и устанавливается из расчета 5000 рублей ежемесячно, но не более двух выплат

ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более классах на основании постановления Правительства РФ от 4 апреля 2020 года № 448 "О внесении изменений в государственную программу РФ "Развитие образования", утвержденную постановлением Правительства РФ от 26 декабря 2017 года № 1642.

Денежное вознаграждение в размере 5000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе(классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс, независимо от количества обучающихся в каждом классе.

При длительном отсутствии (более 3 календарных дней) педагогического работника, осуществляющего классное руководство в целях его замещения другим педагогическим работником установить соответствующую выплату на основании приказа, при наличии денежных средств.

Временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения.

Прочие условия, учитываемые при выплате классного руководства:

- недопущение в течение учебного года и в каникулярный период изменений размеров выплат педагогическим работникам за классное руководство или отмены классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов;

- осуществление преемственности классного руководства в классах на следующий учебный год;

- информирование каждого педагогического работника о том, в каком классе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство путем определения кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах, одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года;

- установление кратковременного срока отсутствия классного руководителя по уважительной причине, без замещения его другим педагогом (3 рабочих дня);

- осуществление временного замещения длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения;

- установление возможности отмены выплат за классное руководство за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству.

3.9. Стимулирующая выплата - ежегодная денежная выплата к началу учебного года педагогическим работниками выплачивается из средств краевого бюджета и устанавливается в размере **5750 рублей** на каждого педагогического работника.

Право на получение ежегодной выплаты имеют педагогические работники государственных общеобразовательных организаций, которые осуществляют трудовую

деятельность на основании трудового договора, заключенного по 1 сентября соответствующего года, по основному месту работы.

Ежегодная выплата не предоставляется педагогическим работникам государственных общеобразовательных организаций, находящимися по состоянию на 01 августа соответствующего года в длительном отпуске сроком о 1 года или отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

Список педагогических работников, имеющих право на предоставления ежегодной выплаты, утверждается приказом руководителя государственной общеобразовательной организации.

Ежегодная выплата предоставляется педагогическим работникам, имеющим право на получение выплаты, при условии занятия ими штатной должности в размере не менее 0,5 ставки без учета отработанного времени.

При занятии штатной должности в размере менее 0,5 ставки ежегодная выплата производится пропорционально размеру занятой штатной должности без учета отработанного времени.

Ежегодная выплата педагогическим работникам государственных общеобразовательных организаций производится в период с 25 августа по 10 сентября соответствующего года.

3.10. 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, стимулирующей части и выплат компенсационного характера:

$\text{ФОТпр} = \text{ФОТпр(б)} + \text{ФОТпр(ст)} + \text{КВпр}$, где :

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

ФОТпр(б) – базовая часть ФОТпр ;

ФОТпр(ст) – 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 нагрузки

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

$$(\text{ФОТп(б)} - \text{КВ} - \text{УЗ} - \text{ДВ}) \times 245$$

$$\text{СТП} = \frac{\text{ФОТп(б)} - \text{КВ} - \text{УЗ} - \text{ДВ}}{(a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + a_3 \times v_3 + \dots + a_{10} \times v_{10} + a_{11} \times v_{11}) \times 365},$$

где:

365 – количество дней в году;
245 – среднее расчетное количество дней в учебном году;
ФОТп(б) – базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;
КВ – сумма компенсационных выплат, осуществляемых в соответствии с трудовым законодательством;
УЗ – сумма выплат за ученую степень и почетные звания;
ДВ – сумма доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя;
а1 – количество учащихся в первых классах;
а2 – количество учащихся во вторых классах;
а3 – количество учащихся в третьих классах;
..
а11 – количество учащихся в одиннадцатых классах;
в1 – годовое количество часов по учебному плану в первом классе;
в2 – годовое количество часов по учебному плану во втором классе;
в3 – годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;
..
в11 – годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

Рабочее время педагогического работника (один учебный час) приравнен к астрономическому часу, который, в свою очередь, равен 60 минутам (короткие перерывы (перемены), предусмотренные между уроками (занятиями)).

Продолжительность урока (академический час) во всех классах не должна превышать 45 минут, за исключением 1-го класса, где продолжительность урока не должна превышать 40 минут. Продолжительность перемен между уроками составляет не менее 10 минут, большой перемены (после 2-го или 3-го уроков) – 20-30 минут. Вместо одной большой перемены допускается после 2-го или 3-го уроков устанавливать две перемены по 20 минут каждая.

4.2. Учебный план разрабатывается самостоятельно общеобразовательным учреждением. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным и региональным базисными учебными планами и санитарными правилами и нормами (СанПиН).

Годовое количество часов по учебному плану определяется с учетом всех случаев увеличения часов (факультативных занятий, деления классов на группы), предусмотренных Типовым положением об общеобразовательном учреждении, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 19 марта 2001 года N 196, обучения детей с отклонениями в развитии, обучения детей на дому согласно письму Министерства народного образования РСФСР от 14 ноября 1988 года N 17-253-6.

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

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

4.3. Определенная таким образом стоимость педагогической услуги для последующих расчетов корректируется на коэффициент 0,604 на 01.01.2023 года, учитывающий квалификационную категорию педагогических работников. Конкретный коэффициент определяется МБОУ СОШ № 29 им. Ю. В. Амелова самостоятельно с учетом фактического наличия педагогов, имеющих квалификационную категорию.

4.4. Стоимость педагогической услуги при обучении детей с 1 сентября 2023г. составляет 5,45. Определенная таким образом стоимость педагогической услуги применяется для расчета заработной платы учителей, осуществляющих обучение в классах.

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

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

$$O = \text{Стп} \times \text{Н} \times \text{Уп} \times \text{П} \times \text{Г} + 115, \text{ где:}$$

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

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

Н - количество обучающихся по предмету в каждом классе;

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

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

Г - коэффициент, учитывающий возможное деление класса на группы;

115 - доплата за книгоиздательскую продукцию за 1ст. (от нагрузки)

5.2. При определении оклада (должностного лица), ставки заработной платы педагогов по предметам может учитываться деление классов на группы, предусмотренное Типовым положением об общеобразовательном учреждении или другими нормативными документами. При наполняемости 25 и более человек, но возможно деление при наполняемости менее 25 человек при учебной (производственной) необходимости. 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.

Конкретное значение коэффициента Г устанавливается в диапазоне 2,0 в данном общеобразовательном учреждении при делении классов на 2 группы в соответствии с Типовым положением.

В МБОУ СОШ № 29 им.Ю.В. Амелова имеется деление на группы по предметам:

иностраный язык;

информатика;

технология;

физическая культура

В классе коррекции (в связи с маленьким количеством детей в классе) также применяется коэффициент 2,0.

5.3. Заработная плата учителя, осуществляющего учебный процесс рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПп} = (\text{Стп} \times \text{Н} \times \text{Уп}) \times 115 \times \text{А} \times \text{Г} + \text{УЗ} + \text{ДВ}, \text{ где:}$$

ЗПп – заработная плата педагога, осуществляющего учебный процесс;

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

Н – количество обучающихся по предмету в каждом классе;

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

115 - доплата за книгоиздательскую продукцию за 1ст. (от нагрузки)

А - коэффициенты, учитывающие категории педагогов, осуществляющих учебный процесс:

А = 1,05 – для педагогических работников, имеющих вторую категорию;

А = 1,1 – для пед. работников, имеющих первую категорию;

А = 1,15 – для педагогических работников, имеющих высшую категорию.

Указанные коэффициенты могут быть изменены по решению школы.

Г – коэффициент, учитывающий деление класса на группы (значение Г - 2,0);

УЗ – сумма доплат за ученую степень и почетные звания;

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

Если педагог ведет несколько предметов в разных классах, то его заработная плата рассчитывается по каждому предмету и классу отдельно.

При определении заработной платы педагогов по предметам учитывается деление классов на группы, предусмотренное Типовым положением об общеобразовательном учреждении. В этом случае педагогическая нагрузка в месяц определяется с учетом коэффициента Г-2,0, а заработная плата конкретного учителя рассчитывается исходя из количества учеников в каждой группе.

5.4. При обучении детей на дому заработная плата педагогов, осуществляющих такое обучение, определяется исходя из ставки 8472,00 руб. с применением коэффициента 1,1, то есть 9435,00 руб. заработная плата рассчитывается по формуле:

$$З = С : 18 * Ф + 115, \text{ где}$$

З – заработная плата учителя,

С – ставка с применением поправочного коэффициента,

18 – количество часов в неделю на ставку.

Ф – фактически отработанное количество часов в неделю,

115- доплата за книгоиздательскую продукцию за 1ст. (от нагрузки)

Количество учащихся в классе, в состав которого включены дети, обучающийся на дому, уменьшаются на количество надомников для расчета заработной платы учителям, работающих с классом или с группой класса.

5.5. 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 общеобразовательного учреждения:

6.1. Должностной оклад директора школы устанавливается исходя из группы оплаты труда руководителей учреждений, определяемой в зависимости от количества учащихся, и средней заработной платы учителей, осуществляющих учебный процесс:

$$Ор = Оsrп \times К, \text{ где}$$

Ор – должностной оклад руководителя общеобразовательного учреждения;

Оsrп – расчетный средний оклад учителей, осуществляющих учебный процесс, исчисленный исходя из стоимости педагогической услуги (без доплат, надбавок);

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

МБОУ СОШ № 29 ИМ. Ю. В. Амелова относится к 1-ой группе оплаты труда руководителей учреждений – коэффициент 2,0 (при численности учащихся от 1000 человек).

Порядок и критерии отнесения к группе по оплате труда директора школы устанавливаются управлением образования муниципального образования город Новороссийск.

Должностной оклад устанавливается на период с 1 сентября по 31 декабря 2023 года.

Премирование руководителей осуществляется за счет лимитов бюджетных обязательств в пределах доли фонда оплаты труда административного персонала. При этом использованный остаток централизованного фонда может быть направлен на фонд оплаты труда иных работников.

Управление образования устанавливает дополнительные выплаты директору школы из базовой части ФОТ и из стимулирующего фонда. Размер и порядок указанных выплат определяется нормативным правовым актом учредителя общеобразовательного учреждения.

Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности организации в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы организации, установленными управлением образования администрации муниципального образования город Новороссийск.

Премирование руководителей может осуществляться за счет лимитов бюджетных обязательств, централизуемых образовательной организацией в размере до 5 процентов.

Размер премирования руководителя, порядок и критерии премиальных выплат устанавливаются управлением образования города Новороссийска один раз в год по состоянию на 1 января в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя организации.

6.2. Фонд заработной платы для определения должностных окладов заместителей директора устанавливается в размере 70-90 % от должностного оклада директора школы с учетом количества должностей заместителей директора в штатном расписании образовательного учреждения. Должностные оклады заместителей директора устанавливаются приказом директора школы в рублевом эквиваленте. Заработная плата заместителей директора состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7. Размеры и порядок оплаты труда работников

7.1. Размеры и порядок оплаты труда отдельных категорий работников, с 1 декабря 2008 года производится в соответствии с постановлениями главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 ноября 2008 года № 1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда» и от 27 ноября 2008 года «Об оплате труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края», а также Приказом Управления образования администрации муниципального образования город Новороссийск от 04 августа 2021 года № 4689 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, казенных, автономных образовательных и прочих организаций, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования город Новороссийск», с учетом изменений, внесенных Законодательными актами Краснодарского края.

7.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно - управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата заработной платы, на основании приказа Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности

рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и в размерах, установленных постановлением.

7.3. Педагогическим работникам, не связанным с учебным процессом (учителю-логопеду, педагогу –психологу, педагогу дополнительного образования) устанавливаются повышающие коэффициенты к окладу за квалификационную категорию с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту.

Размеры повышающего коэффициента:

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

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.

7.4. Работникам МБОУ СОШ № 29 им.Ю.В. Амелова устанавливаются стимулирующие надбавки к окладу:

- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- стимулирующая надбавка за выслугу лет

Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

- за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;
- за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), высокие достижения в работе;
- за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- за сложность и напряженность выполняемой работы;
- за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

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

Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования:

- от 1 до 5 лет – 5% от оклада;
- от 5 лет до 10 лет – 10% от оклада;
- более 10 лет – 15% от оклада

Расчет доплаты за выслугу лет производится один раз в год по состоянию на 1 сентября текущего года.

7.5. 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. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – до 3,0.

7.6. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации:

- за совмещение профессий (должностей);
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за расширение зоны обслуживания;

- за специфику работы (учителю-логопеду 20%);
- за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочную работу);

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.7. В целях поощрения работников за выполненную работу могут выплачиваться премии (разовые доплаты):

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

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

Максимальным размером премия не ограничена.

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

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

Премия (доплата) 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.

Премия (доплата) за интенсивность и высокие результаты работы – выплачивается работникам одновременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитывается:

- интенсивность и напряженность работы;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной и бесперебойной работы хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения гимназии);

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

7.9. Экономия из фонда оплаты труда, фактически образовавшаяся в МБОУ СОШ №29 им.Ю.В. Амелова в текущем году, в том числе по вакантным должностям, может быть направлена на выплату вознаграждений.

7.10. Размер ежемесячных доплат работникам, имеющим государственные награды (включая почетные звания) СССР, Российской Федерации, Кубани, ученую степень доктора наук или кандидата наук, устанавливается школой самостоятельно в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда. Доплаты за ученую степень доктора и кандидата наук не должны превышать размеров, установленных для лиц, имеющих соответствующие ученые степени и работающих в высших учебных заведениях.

7.11. Выплаты стимулирующего характера, премии, поощрительные выплаты, материальная помощь осуществляются за счет стимулирующей части фонда оплаты труда школы.

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

7.12. 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.

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

Вакантный фонд доплат направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда работникам административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала и педагогическому персоналу, не связанному с учебным процессом в виде постоянных и разовых доплат. При увольнении определенного сотрудника, вакантный фонд доплат не передается вновь принятому работнику в отличие от доплат по штатному расписанию.

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

7.15. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

7.16. Оплата труда работников школы № 29 им. Ю. В. Амелова производится на основании трудовых договоров между директором и работниками. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

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

8. Порядок предоставления ежегодной денежной выплаты к началу учебного года педагогическим работникам

8.1. Право на получение ежегодной выплаты имеют педагогические работники государственных общеобразовательных организаций, которые осуществляют трудовую деятельность на основании трудового договора, заключенного по 1 сентября соответствующего года, по основному месту работы.

8.2. Ежегодная выплата не предоставляется педагогическим работникам государственных общеобразовательных организаций, находящимся по состоянию. На

1 августа соответствующего года в длительном отпуске сроком до одного года или в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

8.3. Список педагогических работников, имеющих право на предоставление ежегодной выплаты, утверждается приказом руководителя государственной общеобразовательной организации.

8.4. Размер ежегодной выплаты устанавливается в сумме 5 750,00 рублей.

8.5. Ежегодная выплата предоставляется педагогическим работникам, указанным в пункте 8.2., при условии занятия ими штатной должности в размере не менее 0,5 ставки без учета отработанного времени.

8.6. При занятии штатной должности в размере менее 0,5 ставки ежегодная выплата производится пропорционально размеру занятой штатной должности без учета отработанного времени.

8.7. Ежегодная выплата педагогическим работникам государственных общеобразовательных организаций производится в период с 25 августа по 10 сентября соответствующего года.

9. Порядок предоставления краевой доплаты молодому педагогу в размере 3000 рублей

9.1. Доплата предоставляется педагогическим работникам в возрасте до 35 лет включительно (далее – молодой педагог), трудоустроившимся в течение двух лет со дня окончания образовательной организации профессионального или высшего образования в муниципальные общеобразовательные организации, расположенные на территории Краснодарского края, по основному месту работы и по основной должности в соответствии с полученной квалификацией.

9.1. Днем окончания образовательной организации профессионального или высшего образования является дата выдачи документа об образовании или о квалификации в соответствии с частью 4, 7, 8, 10 и 11 статьи 60 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Исчисление двухлетнего периода осуществляется с даты, указанной в настоящем абзаце, по дату трудоустройства молодого педагога;

9.2. Исчисление возраста молодого педагога осуществляется на дату заключения трудового договора от даты его рождения в соответствии с документами, удостоверяющими личность молодого педагога (документа его заменяющего);

9.3. Выплата (доплата) устанавливается молодому педагогу с начала учебного года (1 сентября) или с даты трудоустройства молодого педагога, в случае если он принят после 1 сентября, и устанавливается на срок в 3 года (36 месяцев);

9.4. Выплата (доплата) молодому педагогу осуществляется в полном объеме при установлении ему в трудовом договоре педагогической нагрузки в размере не менее 0,5 ставки. Установление нагрузки более 1 ставки не влечет за собой увеличение размера выплаты (доплаты);

9.5. Выплата (доплата) молодому педагогу производится ежемесячно с учетом фактически отработанного времени за календарный месяц;

9.6. При заключении срочного трудового договора между муниципальной общеобразовательной организацией, расположенной на территории Краснодарского края, и молодым педагогом, выплата (доплата) не осуществляется, за исключением случая заключения срочного трудового договора на срок 1 календарный год и более на период временного отсутствия работника по причине его призыва на военную

службу или направления его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет;

9.7. В случае призыва молодого педагога на военную службу или направления его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет выплата (доплата) молодому педагогу не осуществляется. Выплата (доплата) молодому педагогу возобновляется по истечению обстоятельств, указанных в настоящем абзаце, при условии сохранения за молодым педагогом основного места работы и должности, и осуществляется до истечения установленного срока в 3 года (36 месяцев) без учета периодов призыва молодого педагога на военную службу или направление его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет;

9.8. Выплата (доплата) сохраняется в случае перехода молодого педагога в другую муниципальную общеобразовательную организацию, расположенную на территории Краснодарского края. Муниципальная общеобразовательная организация, расположенная на территории Краснодарского края, с которой молодой педагог прекращает трудовые отношения, предоставляет молодому педагогу справку в свободной форме о дате, с которой установлена выплата (доплата) молодому педагогу, и фактическом периоде осуществления такой выплаты (доплаты) в месяцах с точностью до двух десятичных знаков. Муниципальная общеобразовательная организация, расположенная на территории Краснодарского края, с которой молодой педагог заключает трудовой договор, учитывает предусмотренную настоящим абзацем справку при установлении выплаты (доплаты) в пределах общего срока ее осуществления в 3 года (36 месяцев);

10. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

10.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке.

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

10.3. Оплата труда работников муниципальных бюджетных организаций, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными или иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие 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 расширения зон обслуживания;
- ✓ За увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- ✓ За работу в ночное время;
- ✓ За работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

✓ За сверхурочную работу.

10.4. 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%.

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

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

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

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

10.8. Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Применение выплат за специфику работы не образует новый оклад и не увеличивается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплатах.

10.9. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22.00 часов до 06.00 часов. Минимальные размеры оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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

Размер доплат составляет:

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

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

Приложение №1 к Положению об оплате
труда работников МБОУ СОШ №29
им.Ю.В. Амелова
муниципального образования город
Новороссийск

Порядок распределения базовой части фонда оплаты труда МБОУ СОШ №29 им.Ю.В. Амелова

Поощрительные выплаты работникам МБОУ СОШ № 29 им.Ю.В. Амелова включают в себя базовые и стимулирующие выплаты.

1. Оценка труда работников школы

1.1. При установлении надбавок и доплат работникам МБОУ СОШ № 29 им. Ю.В. Амелова используются следующие критерии их труда:

- неукоснительное соблюдение правил внутреннего распорядка школы, охрана труда и техники
- строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции, проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к служебному долгу,
- выполнение особо важной работы, активное участие в мероприятиях, проводимых вышестоящими органами, успешное выполнение плановых показателей, большой вклад в развитие образования, форм и методов обучения и воспитания.

2. Доплаты

2.1. Доплаты – это вид денежных выплат, осуществляемых за расширение функциональных обязанностей, не включенных в должностные инструкции работника по его основной должности.

2.2. Виды доплат:

-доплаты директору производятся по решению УО

премия (доплата) за интенсивность и высокие результаты работы.

- за выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей для АУП, младшего обслуживающего и прочего персонала –5000 рублей
- за расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ –10000 руб
- за сложность и напряженность выполняемых работ (работа в коррекционном классе) – 10000 рублей

- за сложность и напряженность выполняемых работ (советник директора –14 395,00 рублей
- за интенсивность труда в связи с работой школы в две смены и в двух зданиях и превышение норм учащихся –10000 руб.
- за организацию работы детских клубов, кружков, секций, разнообразную индивидуальную и совместную деятельность обучающихся –3000 руб.
- за создание условий для проведения учебно-воспитательного процесса, трудового обучения, спортивно-массовых, оздоровительных, культурных мероприятий, спартакиад, конкурсов, традиционных мероприятий, полевых сборов –10000 руб.
- за развитие и деятельность детских общественных организаций, объединений –4000 руб.
- за организацию и проведение культурно-массовых мероприятий сотрудников – 1500 руб.
- за курирование воспитательной работы в начальной школе спортивно-массовой работы в школе –3000 руб.
- за работу по оформлению материала к выставкам, конкурсам, стендов –3000 руб.
- за наставничество –2000 руб.
- за работу городского эксперта тьютора – 1000 руб
- за организацию горячего питания школьников –10000 руб.
- диспетчеру расписания –8000 руб.
- за работу внештатного инспектора по охране прав детства – 3000 руб
- за организацию работы ГО и ЧС в школе –3000 руб.
- за развитие и деятельность ученического исследовательского общества –3000 руб.
- за работу в школьном ПМПК –2000 руб.
- педагогу-психологу, учителю - дефектологу за превышение нормативного количества учащихся – 3000 руб.
- за проведение мероприятий по профилактике вредных привычек, предупреждению безнадзорности и правонарушений –3000 руб.
- за заведование кабинетами: спортивный зал – 500,00 рублей (выплачивается одному закрепленному ответственному лицу). Заведование прочим кабинетами – 200,00 рублей.
- Заведование музеем, зарегистрированным в установленном порядке – 3000,00 рублей
- за руководство цикловыми школьными методическими объединениями:
- начальная школа, русский язык и литература, биология, география, химия, история, обществознание, кубановедение, физическая культура и ОБЖ, английский язык математика и физика – 1000 руб., классных руководителей- 1200 руб., руководителю городского МО- 1000 рублей
- молодому специалисту – 3000 руб.
- за организацию дополнительных занятий по подготовке к ЕГЭ и ГИА –5000 руб.
- за проверку тетрадей:
 - начальная школа – 4 000,00 рублей за 17 часов учебной нагрузки. При нагрузке ниже или свыше 17 часов оплата производится пропорционально отработанному времени.
 - Математика, русский язык, литература – 4 000,00 рублей за 18 часов учебной нагрузки. При нагрузке ниже или свыше 18 часов оплата производится пропорционально отработанному времени.
 - Физика, химия, биология, информатика – 1 500,00 рублей за 18 часов учебной нагрузки. При нагрузке ниже или свыше 18 часов оплата производится пропорционально отработанному времени.
 - История и обществознание, иностранный язык, география - 500,00 рублей за 18 часов учебной нагрузки. При нагрузке ниже или свыше 18 часов оплата производится пропорционально отработанному времени.
- организация и проведение мероприятий, способствующих повышению имиджа школы у учащихся, родителей, общественности - 10000 руб

- увеличение объема работы по основной должности или за дополнительный объем работы, не связанный с основными обязанностями сотрудника- 10 000,00 руб
- выполнение работ особой важности, не предусмотренных должностной инструкцией и прочих специальных типов работ; - 5 000,00 руб.
- высокое качество проведения военно-патриотических мероприятий, активность участия (работа с ветеранами, открытые тематические мероприятия, музейные уроки и т.п.) - 10 000,00 руб
- оперативность решения возникающих вопросов и проблем по применению информационных технологий и компьютерного оборудования;- 5 000,00 руб.
- за качественную организацию работы общественных органов, участвующих в управлении школой –3000 рублей
- за выполнение работ различной квалификации –3000 рублей
- за организацию музыкальных мероприятий – 1000 рублей
- за заведование музеем – 3000 рублей
- за работу с сайтами, необходимыми для функционирования школы (Навигатор), телеграмм, VK, ОК, пабликами –5000 рублей
- за работу со спортивным клубом – 5000 рублей
- за работу с документами по охране труда – 8000 рублей
- за работу с профсоюзом работников просвещения РФ – 3000 рублей
- организация обучения детей имеющих заключение КЭК на обучение на дому - 10000 рублей
- за обеспечение выполнений требований пожарной и электрической безопасности, охраны труда - 3000 рублей
- за разработку новых предложений - 3000 рублей;
- за качественную подготовку экономических расчетов - 5000 рублей;
- за качественное ведение документации и делопроизводства - 3000 рублей
- за организацию коллективно-творческой деятельности детей - 3000 рублей
- ведение ФИС ФРДО – 3000 рублей
- увеличение объема работы по основной должности или за дополнительный объем работы, не связанный с основными обязанностями сотрудника - 10 000,00 руб.
- другие виды выполняемых работ, носящих разовый характер и не предусмотренных должностными обязанностями работника –10 000,00 руб.

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

- за выполнение обязанностей начальника летнего школьного лагеря –7000 руб.
- за работу в летнем школьном лагере –5000 руб.
- высокое качество организации досуга с обучающимися в каникулярное время –6 000,00 руб
- за высокую читательскую активность обучающихся 5000 рублей;
- за пропаганду чтения как формы культурного досуга 1500 рублей;
- за проведение общешкольных мероприятий 2000 рублей;
- за использование информационно-компьютерных технологии развитие читательской активности и самообразовании учащихся 2000 рублей
- улучшение количественных значений показателей, связанных с финансовыми результатами деятельности школы, достигнутых при участии работника – 10 000,00 руб.
- своевременное освоение бюджетных средств на конец отчетного периода –10 000,00 руб.

- за качественную уборку помещений - 3000,00 руб.
- за проведение генеральных уборок - 5000,00 руб.
- за содержание участка в соответствии с требованиями - 2500,00 руб.
- за выполнение ремонтных работ - 7000,00 руб.
- работы, носящих разовый характер и не предусмотренные должностными обязанностями работника - 5000,00 руб.
- увеличение объема работы по основной должности или за дополнительный объем работы, не связанный с основными обязанностями сотрудника - 5000,00 руб.

премия (доплата) за качество выполняемых работ;

- за организацию участия школы в проектах «Билет в будущее», «Большая перемена» - 10000,00 руб
- за подготовку участников конкурсов, конференций - 1000 рублей.
- за подготовку и проведение важных организационных мероприятий, связанных с реализацией инновационных проектов - 5000 руб
- участие в методической работе, в том числе в конференциях, семинарах, методических объединениях - 3000 руб
- проведение открытых уроков и внеклассных мероприятий для распространения профессионального опыта среди педагогов школы, города, края - 5000 руб
- участие в профессиональных конкурсах муниципальных, краевых, всероссийских - 5000 руб
- за качественную подготовку и проведение итоговой аттестации - 5000 рублей
- за подготовку школы к участию в предметных и творческих конкурсах муниципального, регионального, всероссийского уровней – 3000,00 руб
- участие школы в предметных и творческих конкурсах муниципального, регионального, всероссийского уровней - 1000 рублей
- победа школы:
 - муниципального этапа – 3000,00
 - регионального этапа 5000,00 руб
 - всероссийских уровней - 10000 рублей
- за высокий уровень трудового воспитания в классном коллективе – 3000,00 рублей
- за активное участие в профессиональных, детских праздниках и др. массовых мероприятиях, субботниках - 10 000,00 руб
- за проф.ориентационную деятельность – 15 000,00 рублей
- за высокое качество подготовки и организации ремонтных работ - 7000 рублей
- за оперативность по устранению технических неполадок - 5000 рублей
- своевременное и качественное ведение финансово-хозяйственной документации - 5000 руб.
- работа по оснащению, ремонту и монтажу учебного и хозяйственного оборудования силами сотрудников- 7 000, 00 руб
- результативность сотрудничества и взаимодействия со сторонними организациями: ОВД, ФСБ, ГО и ЧС, прокуратурой, территориальными подразделениями пожарной охраны, с военным комиссариатом и др. – 10 000,00 руб
- работа по антитеррористической и пожарной безопасности – 10 000,00 руб
- высокий уровень работы с подрядными организациями - 6 000,00 руб

- отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности периода –10 000,00 руб.
- подготовка документации, соблюдение сроков по факту размещения в ЕИСИ об осуществлении закупок, документации о закупках, проектов контрактов –10 000,00 руб

премия (доплата) за выполнение особо важных и срочных работ;

- за индивидуальную работу с учащимися по подготовке к олимпиадам –1000 руб.
- за разработку необходимой финансовой и экономической документации –10000 руб.
- за работу по обновлению сайта Навигатор –5000 руб.
- администратору ведения электронных журналов –4000 руб.

3.Порядок установления выплаты и снятия надбавок и доплат

3.1. Надбавки и доплаты устанавливаются в абсолютном денежном выражении.

3.2. Размеры доплат (за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника за факторы, усложняющие исполнение сотрудником своих функциональных обязанностей и т.д.) в пределах средств, направленных на оплату труда, определяются директором школы совместно с профсоюзным комитетом и Советом школы.

3.3. Надбавки и доплаты могут быть сняты:

- при истечении срока, на который была установлена временная или разовая надбавка или доплата;
- при переходе работника на другую должность, не дающую права на установленную доплату или надбавку;
- при письменном отказе работника от установленной надбавки или доплаты;
- администрацией до истечения срока, на который была установлена временная доплата или надбавка, в случае, если характер выполняемой работы перестал удовлетворять требованиям настоящего Положения.
- за ненадлежащее исполнение своих функциональных обязанностей.

Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда МБОУ СОШ № 29 им.Ю.В. Амелова

Цель оценки результативности деятельности работников - обеспечение зависимости оплаты труда от результатов работы путем объективного оценивания результатов деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения.

Установление условий стимулирующих выплат, не связанных с результативностью труда, не допускаются.

Работникам, имеющим дисциплинарные взыскания, стимулирующие выплаты не назначаются и не производятся.

Порядок распространяется на следующие категории работников (по основной должности и по совместительству):

- педагогические работники;
- учебно-вспомогательный персонал;
- младший обслуживающий персонал;
- заместители директора

1. Условия выплат стимулирующего характера

1.1. Премии и доплаты директору устанавливаются на основании приказов руководителя УО. Размер и порядок указанных выплат определяется нормативным правовым актом учредителя школы.

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

1.3. Виды условий, размеры и порядок выплат стимулирующего характера образовательное учреждение определяет самостоятельно при наличии средств.

1.4. Для согласования определения доплат из стимулирующей части фонда оплаты труда создается комиссия, состоящая из членов Управляющего совета школы, членов профсоюзного комитета.

Вопросы определения разовых доплат рассматриваются на заседании комиссии ежемесячно по представлению администрации школы, общественных организаций, профсоюзного комитета.

Решения комиссии оформляются протоколом, на основании которого издается приказ директора школы.

Сумма выплачиваемая одному работнику минимальными и максимальными размерами, не ограничивается.

1.5. Снятие стимулирующих выплат осуществляется по следующим причинам:

- ✓ нарушение трудовой и производственной дисциплины (опоздание, однократное отсутствие на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по школе, несоблюдение сроков и качества отчетности);
- ✓ несоблюдение работником норм и правил техники безопасности, охраны труда, санитарных норм и правил противопожарной безопасности;
- ✓ в случае обоснованных жалоб родителей (законных представителей) обучающихся на действия работника школы.

1.6. Стимулирующие выплаты могут иметь как постоянный, так и разовый характер.

Постоянные выплаты:

- ✓ губернаторская доплата (доплата отдельным категориям работников);
- ✓ доплата за работу с учениками в классе;
- ✓ надбавка за выслугу лет;
- ✓ доплата за наличие почетного звания;
- ✓ доплата за квалификационную категорию

1.7. Конкретный срок выплаты устанавливается приказом директора на основании протокола заседания комиссии.

2. Процедура установления доплат учителю из стимулирующего фонда:

1. Каждый учитель фиксирует общую сумму баллов в соответствии с таблицей 1, подсчитанными им лично и проверенными организационным советом.
2. Организационный совет определяет рейтинг каждого члена коллектива в соответствии с его суммой баллов.
3. Из суммы, соответствующей 20,9% стимулирующего фонда, высчитывается цена одного балла путем ее деления на общее количество баллов первых десяти учителей (по рейтингу).

4. Цена одного балла умножается на количество баллов каждого из первых 10 учителей (по рейтингу) и определяется сумма выплаты учителю из стимулирующего фонда.

Таблица 1

Направление	Динамика баллов	Баллы
Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.)	0-1	Да -1 Нет - 0
Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	0-1	Да -1 Нет - 0
Участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.	0-1	Да -1 Нет - 0
Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	0-1	Да -1 Нет - 0
Работа с детьми из социально неблагополучных семей	0-1	Да -1 Нет - 0
Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.)	0-1	Да -1 Нет - 0
Организация проектной и исследовательской деятельности обучающегося (участие обучающихся в конференциях разного уровня)	0-1	Да -1 Нет - 0
Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса (участие в работе аттестационной комиссии, экспертной комиссии, психолого-, медико- педагогической комиссии)	0-1	Да -1 Нет - 0
Проведение открытых уроков	0-1	Да -1 Нет - 0
Охват внеурочной деятельностью обучающихся	0-1	Да -1 Нет - 0

3. Из стимулирующего фонда производятся доплаты по результатам труда по следующим основаниям:

Педагогические работники:

- ✓ за подготовку участников конкурсов, конференций - 1000 рублей.
- ✓ подготовку призеров конкурсов, конференций различного уровня - 5000 руб
- ✓ за подготовку и проведение важных организационных мероприятий, связанных с реализацией инновационных проектов - 5000 руб
- ✓ участие в методической работе, в том числе в конференциях, семинарах, методических объединениях - 5000 руб
- ✓ проведение открытых уроков и внеклассных мероприятий для распространения профессионального опыта среди педагогов школы, города, края - 5000 руб
- ✓ организация и проведение мероприятий, способствующих повышению имиджа школы у учащихся, родителей, общественности - 10000 руб

- ✓ проведение мероприятий по профилактике вредных привычек, предупреждению безнадзорности и правонарушений среди несовершеннолетних - 3000 руб
- ✓ участие в профессиональных конкурсах муниципальных, краевых, всероссийских - 5000 руб
- ✓ победителям и призёрам олимпиад, конкурсов профессионального мастерства, конференций, спортивных соревнований муниципальных, краевых, всероссийских 10 000 руб
- ✓ обобщение и распространение передового педагогического опыта на уровень школы - 1000 руб
муниципальный - 2000 руб
победители смотров-конкурсов школьного уровня - 1000 рублей
- ✓ за организацию горячего питания учащихся, оформление документации – 10 000 руб
- ✓ за качество и высокий уровень обучения, преподавания, воспитания –5 000,00 руб.
- ✓ эффективность обеспечения доступности и качественного образования- 5 000,00 руб
- ✓ обучение, наставничество, оказание помощи в работе вновь принятым на работу сотрудникам- 10 000,00 руб
- ✓ высокое качество организации досуга с обучающимися в каникулярное время –5 000,00 руб
- ✓ увеличение объема работы по основной должности или за дополнительный объем работы, не связанный с основными обязанностями сотрудника- 10 000,00 руб
- ✓ -выполнение работ особой важности, не предусмотренных должностной инструкцией и прочих специальных типов работ; - 5 000,00 руб.
- ✓ за активное участие в профессиональных, детских праздниках и др. массовых мероприятиях, субботниках - 10 000,00 руб.
- ✓ высокое качество проведения военно-патриотических мероприятий, активность участия (работа с ветеранами, открытые тематические мероприятия, музейные уроки и т.п.) -10 000,00 руб
- ✓ оперативность решения возникающих вопросов и проблем по применению информационных технологий и компьютерного оборудования;- 5 000,00 руб.
- ✓ за руководство методическими объединениями –1000 рублей
- ✓ за качественную организацию работы общественных органов, участвующих в управлении школой –3000 рублей
- ✓ за выполнение работ различной квалификации –3000 рублей
- ✓ за организацию музыкальных мероприятий – 1000 рублей
- ✓ за заведование музеем – 3000 рублей
- ✓ за работу с сайтами, необходимыми для функционирования школы –5000 рублей
- ✓ за работу со спортивным клубом – 5000 рублей
- ✓ за работу с документами по охране труда – 8000 рублей
- ✓ за работу с профсоюзом работников просвещения РФ – 3000 рублей
- ✓ за заведование кабинетом – 200 рублей

- ✓ за заведование спортивным залом – 500 рублей
- ✓ за проверку тетрадей:
- ✓ начальная школа – 4 000,00 рублей за 17 часов учебной нагрузки. При нагрузке ниже или свыше 17 часов оплата производится пропорционально отработанному времени.
- ✓ Математика, русский язык, литература – 4 000,00 рублей за 18 часов учебной нагрузки. При нагрузке ниже или свыше 18 часов оплата производится пропорционально отработанному времени.
- ✓ Физика, химия, биология, информатика – 1 500,00 рублей за 18 часов учебной нагрузки. При нагрузке ниже или свыше 18 часов оплата производится пропорционально отработанному времени.
- ✓ История и обществознание, иностранный язык, география - 500,00 рублей за 18 часов учебной нагрузки. При нагрузке ниже или свыше 18 часов оплата производится пропорционально отработанному времени.

Заместителям директора по УВР, ВР, НМР:

- ✓ участие школы в конкурсах муниципального, регионального, всероссийского уровней - 3000 рублей
- ✓ победа школы в конкурсах муниципального, регионального, всероссийских уровней - 5000 рублей
- ✓ организация обучения детей имеющих заключение КЭК на обучение на дому - 2000 рублей
- ✓ за качественную работу по сохранению контингента учащихся - 2000 рублей
- ✓ за качественную подготовку и проведение итоговой аттестации- 5000 рублей
- ✓ за качественную работу по проведению мероприятий, способствующих повышению имиджа школы - 10000 рублей

Заместителю директора по АХР:

Количество баллов одного работника, для получения максимальной стимулирующей выплаты не может превышать 8 баллов.

Показатели эффективности деятельности заместителя руководителя по административно-хозяйственной части

№	Показатели деятельности	Динамика баллов	Баллы
1	Соблюдение лимитов потребления энергоресурсов	0-1	Да -1 Нет – 0
2	Своевременное заключение договоров, контрактов	0-1	Да -1 Нет – 0
3	Оформление протоколов по исследованию рынков	0-1	Да -1 Нет – 0
4	Претензионная работа	0-1	Да -1 Нет – 0
5	Полное выполнение обязательств по договорам о предоставлении услуг	0-1	Да -1 Нет – 0
6	Ведение журналов учета основных средств, материальных запасов, карточек учета	0-1	Да -1 Нет – 0
7	Своевременная сдача счетов для оплаты в бухгалтерскую службу	0-1	Да -1 Нет – 0
8	Своевременное и качественное исполнение приказов	0-1	Да -1

и распоряжений	Нет – 0
----------------	---------

- ✓ за обеспечение выполнений требований пожарной и электрической безопасности, охраны труда - 3000 рублей
- ✓ за высокое качество подготовки и организации ремонтных работ - 7000 рублей
- ✓ за оперативность по устранению технических неполадок - 3000 рублей
- ✓ за высокое качество проведения генеральных уборок –2000 рублей
- ✓ своевременное и качественное ведение финансово-хозяйственной документации - 5000 руб.
- ✓ работа по оснащению, ремонту и монтажу учебного и хозяйственного оборудования силами сотрудников- 7 000, 00 руб
- ✓ результативность сотрудничества и взаимодействия со сторонними организациями: ОВД, ФСБ, ГО и ЧС, прокуратурой, территориальными подразделениями пожарной охраны, с военным комиссариатом и др. – 7 000, 00 руб
- ✓ высокий уровень работы с подрядными организациями - 6 000,00 руб

Педагогу - библиотекарю:

- ✓ за высокую читательскую активность обучающихся 2000 рублей;
- ✓ за пропаганду чтения как формы культурного досуга 1500 рублей;
- ✓ за проведение общешкольных мероприятий 2000 рублей;
- ✓ за проведение городских мероприятий - 2000 рублей
- ✓ за использование информационно-компьютерных технологии развитие читательской активности и самообразовании учащихся 2000 рублей
- ✓ высокое качество организации досуга с обучающимися в каникулярное время- 6 000,00 руб

№	Показатели деятельности	Динамика баллов	Баллы
1	Участие в подготовке и проведении культурно-просветительских мероприятий, способствующих пропаганде книги и чтения, воспитанию информационной культуры пользователей	0-1	Да -1 Нет – 0
2	Участие в PR-кампаниях библиотеки (рекламные, имиджевые)	0-1	Да -1 Нет – 0
3	Наличие публикаций, методических разработок, участие в создании библиографических указателей, списков	0-1	Да -1 Нет – 0

Учебно-вспомогательному персоналу (секретарю-машинистке, специалисту по кадрам, лаборанту, документоведу, экономисту, технику, специалисту по закупкам)

№	Показатели деятельности	Динамика баллов	Баллы
1	Выполнение (перевыполнение) плана доходов от оказания платных услуг	0-1	Да -1 Нет – 0

2	Своевременная сдача текущей отчетности, документов в МКУ ЦБ УО (в установленные сроки)	0-1	Да -1 Нет – 0
3	Исполнение кассового плана по доходам	0-1	Да -1 Нет – 0
4	Исполнение кассового плана по расходам	0-1	Да -1 Нет – 0
5	Исполнение плана оптимизации расходов	0-1	Да -1 Нет – 0
6	Соблюдение лимитов потребления энергоснабжения, водоснабжения и т.д.	0-1	Да -1 Нет – 0
7	Выполнение муниципального задания	0-1	Да -1 Нет – 0
8	Исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности и своевременное внесение изменений	0-1	Да -1 Нет – 0
9	Своевременное заключение соглашений на предоставление бюджетных средств (целевых субсидий)	0-1	Да -1 Нет – 0
10	Сдача месячных, квартальных и годовых отчетов, соблюдение необходимых требований к составлению и срокам сдачи аналитической информации: своевременное и качественное предоставление заявок на финансирование, отчетности	0-1	Да -1 Нет – 0
11	Соблюдение Указа президента в части средней заработной платы педагогических работников и тождественности предоставления информации в вышестоящие органы (Министерство образования и в органы статистики)	0-1	Да -1 Нет – 0
12	Выполнение плановых показателей по отчислениям во внебюджетные фонды	0-1	Да -1 Нет – 0
13	Рост доходной части платных услуг, внесение предложений о ее увеличении	0-1	Да -1 Нет – 0
14	Наличие качественной нормативной базы по расходованию средств: своевременное разработка, внесение изменений в локальные акты учреждения	0-1	Да -1 Нет – 0
15	Наличие кредиторской задолженности по платным услугам	0-1	Да -1 Нет – 0
16	Своевременное размещение информации на официальном сайте (bus.gov.ru)	0-1	Да -1 Нет – 0

			0
17	Ведение в автоматизированной базе принятых плановых назначений и принятых бюджетных обязательств	0-1	Да -1 Нет – 0
18	Правильное применение использование бюджетной классификации	0-1	Да -1 Нет – 0
19	Расчет стоимости педагогической услуги. Соответствие расчетов согласно методике планирования расходов в рамках муниципального задания, выполнение рекомендуемых соотношений	0-1	Да -1 Нет – 0
20	Возмещение, коммунальных услуг по договорам оказания услуг по питанию учащихся	0-1	Да -1 Нет – 0
21	Исполнение расходной части материально-технической базы общеобразовательных учреждений	0-1	Да -1 Нет – 0
22	Подготовка документации, соблюдение сроков по факту размещения в ЕИСИ об осуществлении закупок, документации о закупках, проектов контрактов	0-1	Да -1 Нет – 0
23	Своевременный 100% учет и занесение в реестр	0-1	Да -1 Нет – 0
24	Своевременное выполнение плана-графика	0-1	Да -1 Нет – 0
25	Ведение претензионной работы	0-1	Да -1 Нет – 0
26	Участие в мероприятиях направленных на повышение имиджа школы	0-1	Да -1 Нет – 0
27	Своевременное размещение информации на официальном сайте (bus.gov.ru)	0-1	Да -1 Нет – 0

- ✓ за разработку новых предложений - 3000 рублей;
- ✓ за качественную подготовку экономических расчетов - 5000 рублей;
- ✓ за качественное ведение документации и делопроизводства - 3000 рублей
- ✓ за дополнительную работу (подворовый обход, военкомат, полисы) - 2000 рублей.
- ✓ за организацию коллективно-творческой деятельности детей - 3000 рублей
- ✓ за соблюдение правил и норм охраны труда, техники безопасности - 2000 рублей
- ✓ ведение ФИС ФРДО – 1500 рублей
- ✓ увеличение объема работы по основной должности или за дополнительный объем работы, не связанный с основными обязанностями сотрудника - 10 000,00 руб.
- ✓ другие виды выполняемых работ, носящих разовый характер и не предусмотренных должностными обязанностями работника –10 000,00 руб.

- ✓ улучшение количественных значений показателей, связанных с финансовыми результатами деятельности школы, достигнутых при участии работника – 10 000,00 руб.
- ✓ своевременное освоение бюджетных средств на конец отчетного периода – 10 000,00 руб.
- ✓ отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности периода – 10 000,00 руб.
- ✓ подготовка документации, соблюдение сроков по факту размещения в ЕИСИ об осуществлении закупок, документации о закупках, проектов контрактов – 10 000,00 руб.

Младшему обслуживающему персоналу

Перечень и размеры премии за качество выполняемых работ

№	Перечень стимулирующих доплат	Максимальная сумма, руб.
1	за качественную уборку помещений	3000,00 руб.
2	за качественную работу по устранению технических неполадок	3000,00 руб.
3	за проведение генеральных уборок	2500,00 руб.
4	за содержание участка в соответствии с требованиями	2500,00 руб.
5	за выполнение ремонтных работ	7000,00 руб.
6	работы, носящие разовый характер и не предусмотренные должностными обязанностями работника	5000,00 руб.
7	увеличение объема работы по основной должности или за дополнительный объем работы, не связанный с основными обязанностями сотрудника	5000,00 руб.

№	Показатели деятельности	Динамика баллов	Баллы
1	Стабильно высокое санитарно-гигиеническое состояние закрепленных помещений учреждения и пришкольной территории	0-1	Да -1 Нет – 0
2	Сохранность хозяйственного инвентаря и сантехнического оборудования	0-1	Да -1 Нет – 0
3	Высокий уровень профилактических работ либо своевременное устранение аварийных ситуаций на закрепленном участке работы	0-1	Да -1 Нет – 0
4	Оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок	0-1	Да -1 Нет – 0
	Активное участие в проведении текущих ремонтных работ в учреждении	0-1	Да -1 Нет – 0

	Отсутствие жалоб на деятельность работника со стороны администрации, педагогов, родителей учащихся школы	0-1	Да -1 Нет – 0
	Экономия от выданных хозяйственно-бытовых средств на коммунальные услуги	0-1	Да -1 Нет – 0
	Строгое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	0-1	Да -1 Нет – 0

Сотрудникам школы:

- ✓ в связи с юбилеями - 2000 руб.
- ✓ в экстренных случаях (несчастные случаи, смерть близких, длительная болезнь и т.п.) - 5000 руб.
- ✓ в связи с профессиональными и государственными праздниками:
Педагогический персонал – 2000 руб.
Прочий персонал 500-1000 рублей.
- ✓ Надбавки за стаж в образовательном учреждении:
 - ✓ от 1 до 5 лет – 5% от оклада;
 - ✓ от 5 лет до 10 лет – 10% от оклада;
 - ✓ более 10 лет – 15% от оклада
 Расчет доплаты за выслугу лет производится один раз в год по состоянию на 1 сентября текущего года.