

«СОГЛАСОВАНО»

Начальник УО МО г-к Анапа  
Д.А. Байдилов

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель Профсоюзного Комитета  
МБОУ СОШ № 4 МО г-к Анапа  
В.А. Ачкинадзе  
Протокол №    от 31.08 2012 г.

«УТВЕРЖДЕНО»

Директор  
МБОУ СОШ № 4 МО г-к Анапа  
В.П. Редкокашин  
Приказ №    от 31.08 2012 г.

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель Управляющего Совета  
МБОУ СОШ № 4 МО г-к Анапа  
А.П. Сидорова  
Протокол №    от 31.08 2012 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда

в муниципальном бюджетном общеобразовательном  
учреждении средней общеобразовательной школе №4  
муниципального образования город-курорт Анапа

г-к Анапа  
2012г.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МБОУ СОШ № 4 (далее – Положение) разработано на основе Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края, утвержденного Постановлением главы администрации Краснодарского края №1152 от 17.11.2008г., постановления главы МО г-к Анапа от 28.11.2008г. №392 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений, расположенных на территории МО г-к Анапа», постановления главы МО г-к Анапа от 11.06.2009г. №216 «О внесении изменения в постановление главы МО г-к Анапа от 28.11.08г. №392», Постановлением главы администрации Краснодарского края №215 от 11.06.2009г. «О применении новых моделей оплаты труда работников общеобразовательных учреждений», в целях совершенствования оплаты труда работников, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

1.2. Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения

1.3. Положение включает в себя:

рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера;

порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителей.

1.4. Оплата труда работников МБОУ СОШ № 4 устанавливается с учетом: единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

согласования с организацией Профсоюза работников МБОУ СОШ № 4

1.5. 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.

1.6. 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.

1.7. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

1.8. Месячная заработная плата работников учреждений, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на краевом уровне минимального размера оплаты труда.

1.9. Заработная плата работников учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе тарифной сетки по оплате труда работников государственных бюджетных учреждений на 1 декабря 2008 года, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.10. Оплата труда работников МОУ СОШ № 4 производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете учреждения на соответствующий финансовый год.

1.11. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждений, в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителем средств краевого бюджета, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими государственных услуг (сетевых показателей).

## 2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам по занимаемой должности работников МБОУ СОШ № 4

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	3402 рублей;
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	3856 рублей;
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	4764 рублей;
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	5217 рублей.
Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	3346 руб.
Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	3402 руб.
Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	3744 руб.
Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	5105 руб.
Профессии рабочих, соответствующих 1разряду Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих	3290 руб.
Профессии рабочих, соответствующих 2разряду Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих	3346 руб.
Профессии рабочих, соответствующих 3разряду Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих	3402 руб.
Профессии рабочих, соответствующих 4разряду Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих	3460 руб.
Профессии рабочих, соответствующих 5разряду Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих	3302 руб.
Профессии рабочих, соответствующих 6разряду Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих	3517 руб.
Профессии рабочих, соответствующих 7разряду Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих	3743 руб.
Профессии рабочих, соответствующих 8разряду Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих	3856 руб.

2.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников определяются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы установленному по профессиональным квалификационной группе образует новый оклад. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов (должностных окладов), ставкам заработной платы отражены в приложении № 1 к настоящему Положению.

Оплата труда библиотечных и других работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в Краснодарском крае.

Компенсационные и стимулирующие выплаты указанным работникам производятся по условиям оплаты труда учреждений, в которых они работают.

2.3. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 года № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

### **3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

Предусматривается установление работникам повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию;
- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
- повышающий коэффициент к окладу за ученую степень, почетное звание.
- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы
- стимулирующая надбавка за выслугу лет

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

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

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

3.1. **Повышающий коэффициент к окладу** (должностному окладу), ставке заработной платы **за квалификационную категорию** устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Размеры повышающего коэффициента:

- 0,15** - при наличии высшей квалификационной категории;
- 0,10** - при наличии первой квалификационной категории;
- 0,05** - при наличии второй квалификационной категории.

Устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы)

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

Предельный размер персонального повышающего коэффициента – до **3,0**.

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

Размеры повышающего коэффициента:

**0,075** – за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный», «Народный»;

**0,15** – за ученую степень доктора наук.

Устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы)

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

**3.5. Стимулирующую надбавку устанавливают за:**

-за стабильно высокие показатели результативности работы

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

-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 (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена

**3.6. Стимулирующая надбавка за выслугу лет** устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Размеры (в процентах от оклада):

– при выслуге лет от 1 до 5 лет – **5%**;

– при выслуге лет от 5 до 10 лет – **10%**;

- при выслуге лет от 10 лет – **15%**.

Устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы)

**3.7. В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в МБОУ СОШ № 4 могут быть установлены премии:**

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

-премия за качество выполняемых работ;

-премия за интенсивность и высокие результаты работы.

**Премия по итогам работы** (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 своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

**3.8. Премия за качество выполняемых работ** выплачивается работникам одновременно в размере до 5 окладов при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;
- присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;
- награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;
- награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края.

**3.9. Премия за интенсивность и высокие результаты работы** – выплачивается работникам одновременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитывается:

- выплата за высокие показатели результативности;
- выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;
- выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы;
- другие выплаты.

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

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

Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению директора МБОУ СОШ № 4 в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников:

- заместителей руководителя, подчиненных руководителю непосредственно;
- руководителей структурных подразделений, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей – по представлению заместителей руководителя;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения – на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения

#### **4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

Оплата труда работников МБОУ СОШ № 4 занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и 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 расширение зон обслуживания;

-за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;  
 -специалистам за работу в сельской местности;  
 -за специфику работы педагогическим и другим работникам в отдельных ГОУ и ГУ;  
 -за работу в ночное время;  
 -за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;  
 -за сверхурочную работу.

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

Обязательна аттестация рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

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

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

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

**4.5. Специалистам, работающим в сельской местности**, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается выплата в размере **25%**.

#### **4.6. Выплаты за специфику работы**

Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья - 20% от оклада

Применение выплат за специфику работы не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

**4.7. Доплата за работу в ночное время** производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

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

Размер доплаты составляет:

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

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

оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

**4.9. 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.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

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

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

## **6. Материальная помощь**

Из фонда оплаты труда учреждения работникам может быть выплачена материальная помощь – вид финансовой поддержки, предоставляемый работнику по его заявлению в экстренных случаях в связи с мотивированными материальными затруднениями (при наличии фонда оплаты труда);

- решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника (до 15 000 руб.)
- длительная болезнь работника;
- смерть близких родственников;
- свадьба работника;
- тяжелое материальное положение

## **7. Оплата труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера**

7.1. Заработная плата руководителя, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором, в соответствии с приложением №2 Порядка планирования расходов на оплату труда в Постановления главы МО г-к Анапа от 11.06.09г . №215 «О применении новых моделей оплаты труда работников общеобразовательных учреждений, расположенных на территории МО г-к Анапа»

7.3. Главный распорядитель, в ведении которых находятся учреждение, может устанавливать руководителям учреждений выплаты стимулирующего характера.

7.4. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя приказом директора школы.

7.5. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

7.6. Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения, установленными главными распорядителями средств бюджета, в ведении которого находятся учреждения.



Размеры премирования руководителя, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливаются главным распорядителем средств бюджета в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

## **8. Штатное расписание**

8.1. Штатное расписание МБОУ СОШ №4 формируется и утверждается руководителем учреждения, в пределах выделенного фонда оплаты труда.

8.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения.

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

8.5. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

## **II. СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА в МБОУ СОШ № 4 муниципального образования город-курорт Анапа**

Новая система оплаты труда работников МБОУ СОШ № 4 разработана для муниципального образовательного учреждения, реализующего программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования (далее - Учреждение), и применяется в отношении работников Учреждения, участвующих в реализации названных программ.

Правовым основанием введения новой системы оплаты труда являются статьи 29, 41 Закона Российской Федерации «Об образовании», часть 2 статьи 26.14. Федерального закона №184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации», статья 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановление главы администрации Краснодарского края от 25.12.2006г. №1167 «Об эксперименте по применению новых моделей оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Краснодарского края», постановление главы администрации Краснодарского края от 25.01.2008г. №32 «О продлении эксперимента по применению новых моделей оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений, расположенных на территории Краснодарского края», постановление главы администрации Краснодарского края от 18.02.2009г. №96 «О продлении эксперимента по применению новых моделей оплаты труда работников общеобразовательных учреждений, расположенных на территории Краснодарского края», постановление главы МО г-к Анапа от 28.11.2008г. №392 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений, расположенных на территории муниципального образования город-курорт Анапа», постановление главы МО г-к Анапа от 11.06.2009г. №215 «О применении новых моделей оплаты труда работников общеобразовательных учреждений, расположенных на территории муниципального образования город-курорт Анапа».

### **1. Формирование фонда оплаты труда Учреждения**

Формирование фонда оплаты труда Учреждения осуществляется в пределах объема средств образовательного учреждения на текущий финансовый год, определенного в соответствии с региональным расчетным подушевым нормативом, количеством обучающихся и поправочным коэффициентом, и отражается в смете Учреждения

Фонд оплаты труда учреждения рассчитывается по следующей формуле:

**ФОТ<sub>о</sub> = N x H x Д** где:

**ФОТ<sub>о</sub>** - фонд оплаты труда Учреждения;

**N** - норматив подушевого финансирования на одного обучающегося (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.

**H** - количество учащихся в Учреждении на начало нового учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января)

**Д** - доля фонда оплаты труда (с начислениями на оплату труда) в нормативе на реализацию основных общеобразовательных программ, определяется в следующем соотношении:

– от 90 до 95 % – фонд оплаты труда;

- от 5 до 10 % – материальные затраты, выделенные на реализацию основных общеобразовательных программ.

### **2. Формирование централизованного фонда стимулирования директора Учреждения**

2.1. Главный распорядитель, в ведении которого находится Учреждение, вправе формировать централизованный фонд стимулирования руководителей образовательных учреждений (до 3%) по следующей формуле:

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

$\text{ФОТ}_{\text{цст}}$  - отчисление в централизованный фонд стимулирования руководителей образовательных учреждений;

$\text{ФОТ}$  – фонд оплаты труда Учреждения;

$\text{ц}$  - централизуемая доля ФОТ.

Размер централизуемой доли ФОТ для Учреждения устанавливается на момент тарификации (1-3%). Размер централизуемой доли ФОТ устанавливается главным распорядителем.

2.2. Распределение централизованного фонда стимулирования руководителей образовательных учреждений осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения, устанавливаемыми главным распорядителем, в котором могут учитываться:

- результаты итоговой и промежуточной аттестации обучающихся каждой ступени обучения, в том числе в форме ЕГЭ на 3-й ступени и других независимых внешних формах оценки качества обучения на 1-й и 2-й ступени;

- результаты аттестации и государственной аккредитации Учреждения, соблюдение лицензионных условий;

- физическое и психическое здоровье учащихся (по результатам мониторинга);

- создание благоприятного психологического микроклимата (по результатам мониторинга);

- количество преступлений и административных правонарушений, совершенных учащимися Учреждений;

- количество обучающихся, отчисленных из Учреждений до достижения ими 15-летнего возраста и не продолжающих обучение в других образовательных учреждениях или организациях;

- участие Учреждения в городских, областных и всероссийских мероприятиях, результативность участия и др.

### 3. Распределение фонда оплаты труда Учреждения

3.1.  $\text{ФОТ}_0 = \text{ФОТ}_п + \text{ФОТ}_пр$ , где

$\text{ФОТ}_0$ - фонд оплаты труда Учреждения

$\text{ФОТ}_п$ - фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс

$\text{ФОТ}_пр$ - фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала и педагогического персонала, не связанного с учебным процессом

3.2. Директор Учреждения в соответствии со ст.32 Закона РФ от 10 июля 1992г. №3266-1 «Об образовании» формирует и утверждает штатное расписание Учреждения, локальные акты, регулирующие оплату труда (Положение о распределении стимулирующей части ФОТ, Положение о доплатах и надбавках) в пределах ФОТ Учреждения в соотношении

Доля ФОТ пед. персонала, осуществляющего учебный процесс – 70%

Доля ФОТ административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала и педагогического персонала, не связанного с учебным процессом – 30% к общему ФОТ.

3.3. Фонд оплаты труда педагогического персонала рассчитывается:

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

$\text{ФОТ}_п$ - фонд оплаты труда педагогического персонала

$\text{ФОТ}_п(б)$  – базовая часть  $\text{ФОТ}_п$

$\text{ФОТ}_п(с)$  – стимулирующая часть  $\text{ФОТ}_п$

$\text{КВ}$  – выплаты компенсационного характера, осуществляемых в соответствии с трудовым законодательством.

Оклад педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$Од = Стп \times Нч \times Уп \times П \times Г$ , где:

**Од** - оклад педагога, осуществляющего учебный процесс;

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

**Нч** - 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 рекомендованный коэффициент перевода – 4)

**П** - коэффициент, учитывающий сложность и приоритетность предмета, устанавливается Учреждением самостоятельно на момент тарификации.

1 группа сложности: русский язык, литература, иностранный язык, математика, начальная школа;

2 группа сложности: (история, обществознание, география, биология, информатика, физика, химия, элективные курсы, факультативы);

3 группа сложности: технология, кубановедение, физвоспитание, ИЗО, музыка, ОБЖ, занятия психологией;

**Г**- коэффициент, учитывающий возможное деление класса на группы

иностраннй язык – 2

технология – 2

физическая культура – 2

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

При обучении детей на дому зарплата педагогов определяется исходя из количества детей в конкретном классе, в состав которого включен ребенок, обучающийся на дому. При этом для СТП применяется повышающий коэффициент, учитывающий повышение заработной платы на 20%.

3.4 В базовую часть ФОТ пед.персонала включаются виды аудиторной (проведение уроков) и неаудиторной деятельности (внеурочной)

Учреждение самостоятельно определяет вид работ, относящихся к неаудиторной деятельности:

- подготовка к урокам;
- проверка письменных работ;
- классное руководство;
- заведование кабинетом;
- заведование мастерскими;
- организация внеклассной работы, соревнований, конкурсов;
- руководство методическими объединениями;
- работа с родителями;
- консультации и дополнительные занятия с детьми;
- прочие.

На стимулирующую часть направляется не менее 20% общего ФОТ пед.персонала, осуществляющего учебный процесс, конкретный размер Учреждение определяет самостоятельно.

3.5 Фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала и педагогического персонала, не связанного с учебным процессом рассчитывается:

$$ФОТ_{пр} = ФОТ_{пр(б)} + ФОТ_{пр(с)} + КВ_{пр}, \text{ где}$$

**ФОТ<sub>пр</sub>** – Фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала и педагогического персонала, не связанного с учебным процессом

**ФОТ<sub>пр(б)</sub>** – базовая часть ФОТ<sub>пр</sub>

**ФОТ<sub>пр(с)</sub>** – стимулирующая часть ФОТ<sub>пр</sub>

**КВ<sub>пр</sub>**- выплаты компенсационного характера

Базовая часть оплаты труда АУП, за исключением заведующего производством, включает должностные оклады, рассчитанные в соответствии с данным Положением.

Базовая часть оплаты труда учебно- вспомогательного, младшего обслуживающего персонала и педагогического персонала, не связанного с учебным процессом включает оклады по профессиональным квалификационным группам.

3.6 Оплата труда работников Учреждения производится на основании трудовых договоров между директором Учреждения и работником, при введении новой системы оплаты труда, в рамках штатного расписания доли фонда оплаты труда для педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс и для административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала, сохраняются в объеме не менее фактического уровня за предыдущий учебный год.

При сокращении фонда оплаты труда для административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала будет соответственно увеличиваться фонд оплаты труда для педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс.

#### 4.Определение стоимости педагогической услуги в Учреждения

4.1.Стоимость педагогической услуги (стоимости 1 ученико-часа - СТП) определяется исходя из базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, уменьшенный на сумму доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя:

$$\text{Стп} = \frac{(\text{ФОТп(б)-НВ}) \times 245}{(\text{a1} \times \text{v1} + \text{a2} \times \text{v2} + \text{a3} \times \text{v3} + \dots + \text{a10} \times \text{v10} + \text{a11} \times \text{v11}) \times 365},$$

где:

**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 деятельности учителя

**a1** - количество обучающихся в первых классах;

**a2** - количество обучающихся во вторых классах;

**a3** - количество обучающихся в третьих классах;

...

**a11**- количество обучающихся в одиннадцатых классах;

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

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

**v3** - годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

...

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

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

При этом должна быть обеспечена в полном объеме реализация федерального и регионального компонента государственного образовательного стандарта общего образования.

#### 5.Расчет заработной платы административно-управленческого персонала учреждения

5.1. Должностной оклад руководителя устанавливается исходя расчета среднего оклада педагогических работников, осуществляющих учебный процесс и коэффициента, установленного по группам оплаты труда руководителей учреждения.

Средний оклад педагогических работников в учреждении устанавливается на момент тарификации. Коэффициент, установленный по группам оплаты труда руководителей учреждения – 2,0 (при численности учащихся более 1000 человек.)

5.2.Оклады заместителей руководителя, заместителей руководителя, заведующего библиотекой, главного бухгалтера, заместителя директора по ФЭР учреждения устанавливаются в размере 70%-90% от оклада руководителя.

## **6.Гарантии по оплате труда**

6.1. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого, педагогического персонала.

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

6.3. Оплата труда работников учреждения производится на основании трудового договора между руководителем и работником..

### **III. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ из фонда оплаты труда МБОУ СОШ № 4 муниципального образования город-курорт Анапа**

#### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников МБОУ СОШ № 4 в зависимости от результатов труда, повышения качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.2. Положение разработано на основании Трудового кодекса РФ, других нормативно-правовых документах, регулирующих вопросы оплаты труда работников образовательных учреждений.

1.3. Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам образовательного учреждения, определяет их виды, условия, размеры и порядок установления.

1.4. Выплаты стимулирующего характера работникам производятся за счет средств фонда стимулирования МБОУ СОШ № 4. Выплаты стимулирующего характера могут носить разовый или периодический характер. Право на стимулирующие доплаты имеют все категории персонала: педагогические работники; административно-управленческий персонал; учебно-вспомогательный персонал и младший обслуживающий персонал.

1.5. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) либо в коэффициенте к окладу.

1.6. Размеры стимулирующих выплат, установленных работнику, могут быть изменены, как в сторону увеличения или уменьшения, так и отменены в случае изменения оснований для их установления или ухудшения качества исполняемой работы. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в двух видах:

- процентах от базовой ставки;
- денежном выражении.

1.7. В процедуре установления стимулирующих выплат участвуют администрация, члены Профсоюзного Комитета и Управляющий Совет школы.

1.8. Действие данного Положения распространяется на всех штатных работников школы.

#### **2. Порядок формирования и распределения стимулирующей части фонда оплаты труда**

Стимулирующая часть фонда оплаты труда включает в себя:

- 1.) ежемесячные стимулирующие доплаты;
- 2.) разовые стимулирующие доплаты по результатам труда (рассчитываемые из стоимости 1 балла).

Для определения размера стимулирующих надбавок из стоимости 1 балла необходимо:

1. Произвести подсчет баллов за отчетный период (полугодие) по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого работника Учреждения.

Суммировать баллы, полученные всеми педагогическими работниками (общая сумма баллов).

2. Стоимость одного балла устанавливается Управляющим советом школы.

5. Экспертная комиссия рассматривает представленные материалы, оценивает достоверность данных, и отражается подсчет количества баллов и величина стимулирующих выплат. Произвести подсчет стимулирующих надбавок каждого работника, умножив денежное выражение одного балла на сумму баллов каждого работника.

6. На основании решения Управляющего совета руководитель ОУ издает приказ, на основании которого выплачиваются стимулирующие выплаты по результатам труда.

7. Информация о распределении стимулирующих выплат размещается на стенде в учительской, доводится до сведения работников.

8. Размеры и условия поощрительных выплат по результатам труда, включая показатели эффективности труда для основных категорий работников (основных педагогических работников и совместителей, непосредственно осуществляющих образовательный процесс, иных категорий педагогических работников, административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала) устанавливаются на основании разработанных данных положением критериев поощрения.



### 3. Система критериев оценки качества образования

Раздел I. Ежемесячные стимулирующие выплаты педагогов, осуществляющих учебный процесс		
1.1. Стимулирующие выплаты по результатам труда (бальная система оценки качества)		
№ п/п	Основание для стимулирующих выплат	Баллы
1.	<b>Итоговая аттестация (по полугодиям)</b>	
	Подготовка к обязат. ЕГЭ Подготовка к экз. по выбору Работа по программе индивидуальных занятий	10 5 3
	<b>Максимальное количество 10 баллов</b>	
2.	<b>Подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня</b>	
	<b>Победители и призеры предметных олимпиад</b> Городской уровень Зональный уровень Краевой	3 5 7
	<b>Победители и призеры конкурсов и конференций</b> Городской уровень Зональный уровень Краевой	3 5 7
3.	<b>Участие педагогов в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, внедрение передового педагогического опыта</b>	
	Внедрение развивающих программ Работа с мультимедийными пособиями Подготовка презентаций Использование интерактивной доски Мониторинг качества и обученности	5
	<b>Разработка методического материала на</b> Школьном уровне Муниципальном уровне Региональном уровне	2 3 5
	<b>Максимальное количество 5 баллов</b>	
4.	<b>Проведение уроков высокого качества на</b>	
	Открытые уроки с использованием мультимедиа и различных видов методик На школьном уровне На городском уровне	3 5
5.	<b>Подготовка и проведение внеклассных мероприятий</b> Участие педагога в дежурствах рейдах организация туристических походов трудовых бригад	5
6.	<b>Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий</b>	
	– вовлечение в спортивные секции кружки – пропаганда здорового образа жизни – работа по безопасности учащихся – охват горячего питания	5 2

7.	<b>Участие педагога в методической работе (конференциях семинарах, методических объединениях)</b> Руководство городским методическим объединением Работа тьюторов Участие в аттестационных комиссиях жюри по проверке олимпиад	10 баллов
	<b>Максимальное количество 10 баллов</b>	
8.	<b>Проведение мероприятий по профилактике вредных привычек</b> Классное мероприятие Школьное мероприятие Городское мероприятие	1 2 3
9.	<b>Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности</b> Участие в различных конкурсах на Городском уровне Зональном уровне Краевом уровне	5 7 10
	<b>Максимальное количество 10 баллов</b>	
10.	<b>Снижение количества учащихся, стоящим на учете в комиссии по дел несовершеннолетних</b> Снижение Нет учащихся, стоящих на учете	2
11.	<b>Образцовое содержание кабинета</b> Соблюдение санитарных норм Эстетическое оформление Эффективность использования кабинета Дидактическое оформление	5
12.	<b>Высокий уровень исполнительной дисциплины (подготовка отчетов, заполнение журналов, ведение личных дел)</b> Посещение пед. советов Своевременно	5
13.	Доплата молодым специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего проф.образования	15

### 1.2. Выплаты из базовой части за дополнительные виды работ, относящиеся к неаудиторной деятельности учителя

№ п/п	Выплаты	Сумма (руб.) до	Примечание
1.	Проверка письменных работ % от педагогической нагрузки 10%- начальная школа, русский язык, математика 5%-ин.язык, история, биология, география, физика, химия, обществознание.	До 2500	
2.	Классное руководство	До 999	за 1 классное руководство
3.	Изготовление дидактического материала	До 1000	

4.	Заведование элементами инфраструктуры	До 900	за 1 классное руководство
5.	Заведование кабинетами, лабораториями, мастерскими	До 1000	
6.	Организация внеклассной работы по предмету, соревнований, олимпиад	До 1500	
7.	Предпрофильная подготовка, профориентация	До 1000	
8.	Руководство предметными комиссиями, методическими объединениями	До 1000	
9.	Работа с молодыми специалистами (наставничество)	До 1000	
10.	Организация работы по профилактике наркомании среди учащихся	До 2000	Постановление главы администрации Краснодарского края
11.	Ведение часов внеурочной деятельности по федеральным государственным образовательным стандартам	До 7000	

### 1.3. Стимулирующие выплаты

№ п\п	Стимулирующие выплаты	Сумма (руб.)
1.	Квалификационная категория % от среднего оклада педагогических работников в учреждении установленного на момент тарификации – высшая категория -15% – первая категория-10% – вторая категория-5%	До 1500 До 1000 До 1000
2.	Выслуга лет – 1-5 лет – 5-10 лет – свыше 10 лет	До 1000 До 1000 До 1000
3.	Звание Почетный работник народного образования (отличник народного образования) Заслуженный учитель РФ Доплата за повышение качества общего образования по средствам внедрения современных информационных технологий и систем в учебном процессе	До 3000 До 3000 До 3000

<b>Раздел II. Административно-управленческий персонал</b>		
<b>№ п/п</b>	<b>Стимулирующие выплаты</b>	<b>Сумма (руб.) До</b>
1.	Высокий уровень организации предпрофильного и профильного обучения.	До 10 000
2.	Выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы.	До 10 000
3.	Высокий уровень организации учебно-воспитательного процесса, позитивная динамика.	До 10 000
4.	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школы (методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.).	До 10 000
5.	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы.	До 10 000
6.	Поддержание благоприятного психологического климата у учеников, в коллективе.	До 10 000
7.	Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся (в том числе ЕГЭ).	До 10 000
8.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, отчетов).	До 10 000
9.	Эффективное обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях лица.	До 5000
10.	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда.	До 5000
11.	Своевременная и качественная ликвидация технических неполадок.	До 5000
12.	Высокое качество подготовки и проведения ремонтных работ.	До 5000
13.	Качественная работа достоверного учета материальной базы школы	До 5000
14.	Качественное ведение документации (ведение табеля учета использования рабочего времени и расчета заработной платы)	До 5000
15.	Использование в работе новых информационных технологий	До 5000
16.	Качественная работа с библиотечным фондом	До 5000
17.	Развитие информационно-библиографической грамотности педагогов и учеников в рамках консультаций или специально организованных занятий	До 5000
18.	Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов с использованием информационных технологий.	До 5000
19.	Качественное ведение документации.	До 5000
20.	Своевременное обеспечение полного, достоверного учета материально-технической базы.	До 15 000
21.	Своевременное и качественное ведение отчетности.	До 10 000
22.	Обеспечение целевого использования бюджетных средств	До 10 000
23.	Качественный учет внебюджетной деятельности	До 5000
24.	За качественное ведение мониторинга заработной платы работников школы	До 10 000
25.	За качественное проведение тарификации педагогических работников школы	До 5000
26.	Высокая читательская активность учащихся.	До 5000
27.	Участие в организации и проведении общешкольных мероприятий.	До 5000
28.	Оформление тематических выставок	До 5000
29.	Пропаганда чтения как формы культурного досуга (конференции,	До 5000

	акции, диспуты, встречи и т.д.)	
30.	Выполнение плана работы библиотекаря	До 5 000
31.	Выполнение работы по неосновной должности	До 15 000
32.	Стимулирующая выплата отдельным категориям работников	До 3000
<b>Раздел III. Педагогический персонал не осуществляющий учебный процесс</b>		
№ п/п	Стимулирующие выплаты	Сумма (руб.) До
1.	Высокое качество коррекционно-развивающей работы с учащимися.	До 7 000
2.	Своевременное и качественное ведение банка данных школьников, охваченных различными видами контроля.	До 7 000
3.	Организация мероприятий по пропаганде здорового образа жизни учащихся; разработка информационных материалов.	До 5 000
4.	Проведение мероприятий, способствующих сохранению здоровья воспитанников ГПД (воспитатель ГПД)	До 5 000
5.	За эффективную организацию работы с допризывной молодежью (преподаватель-организатор ОБЖ)	До 7 000
6.	Качественную организацию работы общественных органов, участвующих в управлении школой (старшая вожатая)	До 5 000
7.	Работа с опекаемыми и подопечными, детьми-инвалидами, посещение детей на дому, работа в ПДН (социальный педагог)	До 5 000
8.	Наличие квалификационной категории Высшая категория Первая категория Вторая категория При наличии стимулирующего фонда	Повышающий коэффициент 0,15 0,10 0,05
9.	Выслуга лет при выслуге лет от 1 до 5 лет при выслуге лет от 5 до 10 лет при выслуге лет от 10 лет При наличии стимулирующего фонда	5% от оклада 10% от оклада 15 % от оклада
10.	Стимулирующая выплата отдельным категориям работников	До 3000
<b>Раздел IV. Учебно-вспомогательный персонал</b>		
№ п/п	Стимулирующие выплаты	Сумма (руб.) До
1.	Эффективная организация работы с электронным документооборотом.	До 6500
2.	Качественное ведение делопроизводства	До 7000
3.	За эффективную работу по решению организационных вопросов	До 10 000
4.	За высокое обеспечение исправности ТСО	До 5 000
5.	За компьютерное программное обеспечение	До 5 000
6.	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда.	До 5 000
7.	Своевременное и качественное ведение отчетности.	До 10 000
8.	За качественное ведение мониторинга заработной платы работников школы	До 10 000
9.	За качественное проведение тарификации педагогических работников школы	До 5 000
10.	Стимулирующая выплата отдельным категориям работников	До 3 000
<b>Раздел V. Младший обслуживающий персонал</b>		
№ п/п	Стимулирующие выплаты	Сумма (руб.) До
1.	Качественное содержание участка в соответствии с требованиями	До 10 000

	СанПин, качественная уборка помещений.	
2.	Качественное проведение генеральных уборок.	До 6 000
3.	Активное участие в благоустройстве, озеленении, уборке территории общеобразовательного учреждения, создание отличных от других особенностей дизайна кабинетов, помещений, учреждения.	До 10 000
4.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	До 10 000
5.	За увеличение объема работ при сезонной уборке листвы или снега	До 7 000
6.	Доплата сторожам за работу в криминогенной обстановке	До 7 000
7.	Наличие, обеспечение сохранности и содержание в образцовом порядке оснащения мастерских, кабинетов, библиотеки и т.д.	До 7 000
8.	Соблюдение правил пожарной безопасности, охраны труда, эксплуатации электроустановок	До 7 000
9.	Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии	До 10 000
10.	Качественное выполнение функциональных обязанностей.	До 10 000
11.	Стимулирующая выплата отдельным категориям работников	До 3000

#### **Раздел VI . Премия по итогам работы (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 своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Максимальным размером премии по итогам работы за :

Месяц – до 10 000 руб.

Квартал – до 15 000 руб.

Полугодие – до 15 000 руб.

Год – до 30 000 руб.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

#### **Показатели, влияющие на уменьшение размера премии или ее лишение:**

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности;
- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- обоснованные жалобы родителей на педагогов (за низкое качество учебно-воспитательной работы) и персонал (за невнимательное и грубое отношение к детям), нарушение педагогической этики;
- детский травматизм по вине работника;
- высокий уровень заболеваемости сотрудников (злоупотребление больничными листами);
- халатное отношение к сохранности материально-технической базы;
- пассивность в участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри образовательного учреждения и на других уровнях;
- наличие ошибок в ведении документации;
- отсутствие результатов в работе с семьями.

<b>Раздел VII . Выплаты социального характера</b>			
<b>№ п/п</b>	<b>Выплаты</b>	<b>Сумма (руб.) До</b>	<b>Примечание</b>
1.	К юбилейным датам (50, 55, 60, 65, 70 и т.д лет)	10 000	
2.	По случаю смерти близкого, родственника ( мать, отец, муж, жена, дети)	10 000	
3.	Материальная помощь	20 000	По заявлению сотрудника
<b>Раздел VIII . Выплаты компенсационного характера</b>			
<b>№ п/п</b>	<b>Выплаты</b>	<b>% от оклада</b>	<b>Примечание</b>

1.	За работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями	12	По итогам аттестации рабочих мест
2.	За работу на особо тяжелых работах, с особо вредными и (или) особо опасными условиями труда	24	По итогам аттестации рабочих мест
3.	Доплата за совмещение профессий (должностей)		По соглашению сторон, с учетом объема дополнительной работы
4.	Доплата за расширение зон обслуживания		По соглашению сторон, с учетом объема дополнительной работы
5.	Доплата за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника		По соглашению сторон, с учетом объема дополнительной работы
6.	Доплата за работу в ночное время	35	В соответствии с ТК РФ
7.	Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни		В соответствии с ТК РФ

Положение распространяется на всех работников МБОУ СОШ № 4.