

**Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 33
муниципального образования город Новороссийск**

ПРИКАЗ

от «01» сентября 2021г.

№ 184-ОД

Об утверждении Положения
об оплате труда работников школы.

В соответствии с Постановления администрации город Новороссийск № 3589 от 06.08.2020 "Об утверждении положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных, бюджетных, казенных, автономных образовательных организациях муниципального образования город Новороссийск"

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников МАОУ средней общеобразовательной школы № 33 муниципального образования город Новороссийск. (Приложение № 1).

2. Утвердить Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников муниципального автономного образовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 33 г. Новороссийска (Приложение № 2).

2. Утвердить Положение о доплатах, включаемых в базовую (компенсационную) часть фонда оплаты труда педагогического персонала за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя МАОУ "СОШ № 33" . (Приложение № 3).

2. Утвердить Положение об оценке эффективности деятельности административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала и младшего обслуживающего персонала МАОУ СОШ № 33. (Приложение № 4).

2. Приказ вступает в силу с 01.09.2021 года до следующего распоряжения.

3. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор МАОУ СОШ № 33



Ф.В. Шилькрут

СОГЛАСОВАННО:

Первичная
Председатель ПК СОШ № 33
И.Г. Аландаренко
«01» сентября 2021 г.

Протокол № _____ от 30.08.2021 года

Положение

об оплате труда работников МАОУ средней общеобразовательной школы № 33
муниципального образования город Новороссийск
с 1 сентября 2021 года.

1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса РФ в целях совершенствования оплаты труда работников МАОУ СОШ № 33 муниципального образования город Новороссийск, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда. В целях совершенствования системы оплаты труда работников муниципальных организаций, повышения уровня оплаты труда работников, усиления материальной заинтересованности педагогических работников, в соответствии с Федеральным Законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 года № 1218 «О введении отраслевой системы 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 главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 декабря 2008 года № 1337 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций дополнительного образования детей и отдельных государственных учреждений физической культуры и спорта Краснодарского края», приказа ДОН Краснодарского края № 2871 от 10.08.2007 г. «Об утверждении примерного перечня дополнительных видов работ, не входящих в должностные обязанности учителя, для включения в базовую часть фонда оплаты труда общеобразовательных учреждений Краснодарского края», приказа ДОН Краснодарского края № 2904 от 13.08.2007 г. «Об утверждении примерного положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда учителей общеобразовательных учреждений Краснодарского края», Закона Краснодарского края «о краевом бюджете на 2019 год и плановый период 2020 и 2021 годов» № 3939-КЗ от 21.12.2018 г., Приказа Министерства образования и науки РФ «О внесении изменений в федеральный государственный образовательный стандарт начального общего образования, утвержденный приказом Министерства образования и науки РФ от 06.10.2009 г. №373, Постановления администрации город Новороссийск № 3589 от 06.08.2020 "Об утверждении положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных, бюджетных, казенных, автономных образовательных организациях муниципального образования город Новороссийск".

1.1. Положение разработано в целях совершенствования оплаты труда работников МАОУ СОШ № 33, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

1.2. Положение устанавливает принципы построения системы оплаты труда педагогических работников муниципального учреждения, связанных с учебным процессом (педагогические работники, имеющие учебную нагрузку); работников административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки).

1.3. Положение включает в себя:

определение фонда оплаты труда, исходя из утвержденного законом Краснодарского края о краевом бюджете на соответствующий финансовый год, норматива подушевого финансирования, рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного и базового характера;(Приложение № 2)

порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера;(Приложение № 1 и 3)

условия оплаты труда руководителя.

1.4. Оплата труда работников административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки) учреждения устанавливается с учетом:

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 первичной профсоюзной организацией учреждения.

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 каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

1.8. Месячная заработная плата работников учреждения, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на краевом уровне минимального размера оплаты труда. Минимальный размер оплаты труда с 1 сентября 2021 года составляет 12792 рублей в месяц.

1.9. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами учреждения, которые разрабатываются на основе настоящего Положения, 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. Настоящее Положение об оплате труда учреждения разработано в соответствии с указанными выше правовыми актами и не противоречит действующему законодательству в сфере труда.

1.11. Оплата труда работников учреждения производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в плане финансово-хозяйственной деятельности на соответствующий финансовый год.

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

При оптимизации штатного расписания и сохранении сетевых показателей фонд оплаты труда не уменьшается.

1.13. Настоящее Положение вступает в силу с 01.09.2021 года. По решению МАОУ СОШ №33 и с согласия учредителя отдельные пункты Положения могут быть изменены (уточнены, расширены или исключены).

2. Размер фонда оплаты труда МАОУ СОШ № 33 определяется исходя из утвержденного законом Краснодарского края о краевом бюджете на очередной финансовый год норматива подушевого финансирования на одного обучающегося (с учетом соответствующего поправочного коэффициента) для обеспечения реализации основных общеобразовательных программ (далее – норматив) по следующей формуле:

$ФОТо = (8712 \times 1275 \times 98,8\%)$ где:

ФОТо – фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

Уточненный среднегодовой норматив подушевого финансирования на одного учащегося с 01.09.2021 по 31.12.2021 года – 8712 рублей; (применен поправочный коэффициент 0,94)

1275 – количество обучающихся в общеобразовательном учреждении на 1 сентября 2021;

98,8 % – доля фонда оплаты труда (с начислениями на оплату труда) в нормативе на реализацию основных общеобразовательных программ, определяемая образовательным учреждением самостоятельно исходя из анализа фактически сложившихся затрат образовательного учреждения с учетом реальных потребностей;

При определении доли оплаты труда учитываются наличие детей, обучающихся на дому, количество учителей, имеющих квалификационные категории, а также другие факторы, влияющие на увеличение фонда оплаты труда.

3. Фонд оплаты труда СОШ № 33 состоит из фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс и фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом:

$ФОТо = ФОТн + ФОТпр$, где:

ФОТо – фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

ФОТн – 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. Директор школы № 33 в соответствии с Закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании» и с учетом примерных штатных нормативов, рекомендованных к применению совместным приказом департамента по финансам, бюджету и контролю Краснодарского края и департамента образования и науки Краснодарского края от 16 июня 2006 года № 125/01.5/2832, формирует и утверждает штатное расписание образовательного учреждения в пределах базовой (тарифной) части фонда оплаты труда в соотношении:

а) доля фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, (педагогические работники, имеющие учебную нагрузку, поименованные в пункте 2 постановления Правительства РФ от 03 апреля 2003 года №191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений» (далее – постановление Правительства РФ от 03.04.2003 №191) и иного педагогического персонала не участвующего в учебном процессе, устанавливается в размере **72,5 %** от фонда оплаты труда школы;

б) доля фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, указанные в пунктах 1 и 3 Приложения к постановлению Правительства РФ от 03.04.2003 №191, а также педагоги дополнительного образования) устанавливается в размере **27,5%** к общему фонду оплаты труда учреждения.

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

4. Данное соотношение может быть изменено СОШ № 33 самостоятельно, при необходимости введения дополнительных штатных единиц и других условий.

5. Фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, состоит из базовой части и стимулирующей части:

$ФОТ_n = ФОТ_n(b) + ФОТ_n(c)$, где:

$ФОТ_n(b)$ – базовая часть ФОТ_п;

$ФОТ_n(c)$ – стимулирующая часть ФОТ_п.

5.1. Согласно приказа ДОН Краснодарского края № 2871 от 10.08.2007 г. «Об утверждении примерного перечня дополнительных видов работ, не входящих в должностные обязанности учителя, для включения в базовую часть фонда оплаты труда общеобразовательных учреждений Краснодарского края» в базовую часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, 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;

работа с родителями;

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

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

предпрофильная подготовка, профориентация;

руководство предметными комиссиями, методическими объединениями, научными обществами;

участие в организации горячего питания;

ведение клубной, конкурсной, экскурсионной работы с учащимися;

организация работы по профилактике наркомании среди учащихся;

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

Оплата за указанные виды работ осуществляется за счет и в пределах базовой части фонда оплаты труда учителей. Для этого в базовую часть ФОТ рекомендуется направить до 15 % фонда

(при расчете Стп эта часть ФОТ исключается и распределяется отдельно). Оставшаяся часть полностью расходуется на стимулирующие выплаты, обеспечивающие связь оплаты труда с результатами работы.

Оплата за дополнительные виды работ компенсирует трудозатраты работника, связанные с выполнением функций, не относящихся к его основной деятельности.

В перечне дополнительных видов работ можно условно выделить две основные группы: работа, направленная на создание условий для обеспечения образовательного процесса, и непосредственная работа с учениками во внеурочное время.

Первая группа работ (изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий, заведование элементами инфраструктуры, руководство предметными комиссиями, методическими объединениями, участие в организации горячего питания) трудно поддается нормированию и количественной оценке. Поэтому оплата такой работы осуществляется в четко установленной денежной сумме за месяц. При оплате труда за заведование элементами инфраструктуры учитывается оснащенность кабинета (мастерской, лаборатории). Оплату за руководство предметными комиссиями и методическими объединениями осуществляется в зависимости от количества учителей, входящих в состав методических объединений и предметных комиссий.

При оплате за вторую группу работ (работа с отстающими учениками и одаренными детьми, организация внеклассной работы по предмету, соревнований, олимпиад, конкурсов, конференций, предпрофильная подготовка и профориентация, ведение клубной, конкурсной, экскурсионной работы с учащимися) применяется традиционная форма (установленная сумма за месяц).

Возможны и другие варианты оплаты, установленные локальным нормативным актом учреждения.

5.2. На стимулирующую часть направляется **33,92 %** от фонда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс.

6. 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 и стимулирующей части :

$$ФОТ_{пр} = ФОТ_{пр}(б) + ФОТ_{пр}(ст), \text{ где:}$$

$ФОТ_{пр}$ – фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом;

$ФОТ_{пр}(б)$ – базовая часть $ФОТ_{пр}$;

$ФОТ_{пр}(ст)$ – стимулирующая часть $ФОТ_{пр}$.

7. Стоимость педагогической услуги (стоимость 1 ученико-часа) 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 учёную степень и почётные звания и сумм доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя:

$$Стп = \frac{(ФОТ_{пр}(б) - KB - УЗ - ДВ) \times 245}{(a1 \times v1 + a2 \times v2 + a3 \times v3 + \dots + a10 \times v10 + a11 \times v11) \times 365}$$

где:

365 – количество дней в году;

245 – среднее расчетное количество дней в учебном году;

$ФОТ_{пр}(б)$ – базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

KB – сумма компенсационных выплат, осуществляемых в соответствии с трудовым законодательством;

УЗ – сумма доплат за учёную степень и почётные звания;

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

a1 – количество учащихся в первых классах;

a2 – количество учащихся во вторых классах;

a3 – количество учащихся в третьих классах;

a11 – количество учащихся 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.

Годовое количество часов по учебному плану определяется с учетом всех предусмотренных Типовым положением об общеобразовательном учреждении, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 19 марта 2001 года № 196 (далее – Типовое положение об общеобразовательном учреждении), случаев увеличения часов (факультативных занятий, деления классов на группы и других).

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

Определенная таким образом стоимость педагогической услуги для последующих расчетов может корректироваться на рекомендуемый коэффициент – **0,865** учитывающий сложность и приоритетность предмета. *Данный коэффициент определяется образовательным учреждением самостоятельно.*

Стоимость педагогической услуги с 1 сентября 2021 года составляет **4,24**

9. Заработная плата педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$ЗПн = Cmn \times H \times Un \times A \times Г + УЗ + ДВ$, где:

ЗПн – оклад педагогического работника, осуществляющего учебный процесс;

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

H – количество обучающихся по предмету в каждом классе;

Un – 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));

A – коэффициенты, учитывающие категории педагогов, осуществляющих учебный процесс:

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

A = 1,1 – для педагогических работников, имеющих первую категорию

A = 1,15 – для педагогических работников, имеющих высшую категорию

Указанные коэффициенты могут быть изменены по решению учреждения.

Г – коэффициент, учитывающий возможное деление класса на группы;

УЗ – сумма доплат за учёную степень и почётные 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.

10. При определении 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, а также при наличии денежных средств в данном учреждении.* В этом случае стоимость педагогической услуги определяется с учетом коэффициента *Г*, а заработная плата конкретного учителя рассчитывается исходя из количества учеников в каждой группе.

Коэффициент Г устанавливается в диапазоне 2,0 (при делении классов на две группы в соответствии с Типовым положением об образовательном учреждении).

В данном учреждении имеется деление на группы по предметам:

- первая ступень: иностранный язык;
- вторая ступень: иностранный язык, информатика, трудовое обучение, элективные курсы.

- третья ступень: иностранный язык, информатика, профильные предметы.

11. При обучении детей на дому учреждение рассчитывает оплату труда педагогическим работникам согласно ПКУ 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» и не использует в расчете Стп.

$$Доб = Окл / УчН * Кч, \text{ где}$$

Доб – оплата за обучение на дому;

Окл – оклад (согласно ПКУ); **9319 руб**

УчН – учебная нагрузка для конкретной ступени обучения;

Кч – количество преподаваемых часов.

В период летних каникул обучение на дому не начисляется педагогическим работникам.

12. Установление заработной платы педагогов, осуществляющих учебный процесс, производится 2 раза в год исходя из численности учащихся по состоянию на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января), а также при повышении заработной платы (норматива), согласно правовых актов РФ.

За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

13. Должностной оклад руководителя общеобразовательного учреждения устанавливается исходя из группы оплаты труда руководителей учреждений, определяемой в зависимости от количества учащихся, и средней заработной платы педагогов, осуществляющих учебный процесс:

$$Ор = Осрп \times К, \text{ где:}$$

Ор – должностной оклад руководителя общеобразовательного учреждения;

Осрп – расчетный средний оклад педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, исчисленный исходя из стоимости педагогической услуги (без доплат, надбавок, компенсационных выплат);

$$Осрп = ФОТн(б) + Доб + ДИоб1 + ДИоб2 / Кст, \text{ где}$$

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

Доб – оплата за обучение на дому;

ДИоб1 – оплата за дистанционное обучение детей инвалидов;

ДИоб2 – оплата за дистанционное обучение одаренных детей;

Кст – количество физических лиц, по основной должности - учитель.

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

СОШ № 33 относится ко 3 группе оплаты труда руководителей учреждений – коэффициент 2 (свыше 1000 человек);

Порядок и критерии отнесения к группе по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения устанавливаются МУ «Управление образования». Оплата труда руководителя учреждения производится на основании трудового договора с учредителем общеобразовательного учреждения.

13.1. Главный распорядитель средств бюджета, в ведении которого находятся образовательные учреждения, формирует централизованный фонд стимулирования руководителей образовательных учреждений 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;

ФОТ – фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

ц – централизуемая доля фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения.

Размер централизуемой доли $\text{ФОТ}_{\text{цст}}$ – 1 %

13.2. Размер централизованного фонда стимулирования руководителей общеобразовательных учреждений, порядок его формирования и использования установлен в соответствии с нормативным правовым актом УО г.Новороссийска.

13.3. Премирование руководителя общеобразовательного учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы образовательного учреждения, устанавливаемыми главным распорядителем средств бюджета, в ведении которого находится учреждение.

МУ «Управление образования» может устанавливать дополнительные выплаты руководителю образовательного учреждения из базовой и из стимулирующей части централизованного фонда руководителей. Размер и порядок указанных выплат определяется нормативным правовым актом учредителя общеобразовательного учреждения. При этом размер (процент) выплат руководителю из стимулирующего фонда (отношение суммы выплат к заработной плате руководителя (ЗПр)) рекомендуется устанавливать в размере не выше среднего размера (процента) выплат из стимулирующего фонда, производимых педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс (отношение суммы выплат к заработной плате учителей без доплат и надбавок) в пределах фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения.

14.1 Размеры и порядок оплаты труда работников административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не ведущие учебные занятия) осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в муниципальном образовании г.Новороссийск. Заключение договоров гражданско-правового характера допускается в случаях и порядке, установленных законодательством.

14.2. Размеры и порядок оплаты труда отдельных категорий работников, оплата труда которых до 1 декабря 2008 года осуществлялась на основе ЕТС, с 1 декабря производится в соответствии с постановлениями главы администрации 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 Постановления Главы администрации муниципального образования город Новороссийск от 27 ноября 2008 года №1405 «О введении новой системы оплаты труда».

14.3. На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, директор школы устанавливает оклады, ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к минимальному окладу

(должностному окладу), ставке заработной платы установленному по профессиональным квалификационным группам образует новый оклад

Профессиональная квалификационная группа

должностей работников младшего обслуживающего и учебно-вспомогательного

персонала первого и второго уровня

5726-5823 рублей;

Должности работников	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	РПК с рекомендуемым увеличением	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с увеличенным РПК
Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 5726-5823 рублей			
1 и 2 квалификационный уровень			
Гардеробщик, дворник, уборщик служебных помещений, сторож	5726,00	0,0	5726,00
Электрик*, техник-электрик,* рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, секретарь, делопроизводитель	5823,00	0,04	6056

Примечание:* применяется повышающий коэффициент **0,04** (за наличие группы доступа не менее 3-ей)

Профессиональная квалификационная группа

должностей работников учебно-вспомогательного

персонала третьего уровня

6405 рублей;

Должности работников	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	РПК с рекомендуемым увеличением	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с увеличенным РПК
Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 6405 рублей			
Техник, специалист по охране труда, специалист по закупкам(контрактный управляющий).	6405,00	0,00	6405,00

Профессиональная квалификационная группа

должностей работников учебно-вспомогательного

персонала четвертого уровня

8732 рублей;

Должности работников	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	РПК с рекомендуемым увеличением	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с увеличенным РПК
Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 8732 рублей			
экономист (главный)*	8732	0,1	9605,20

Профессиональная квалификационная группа

должностей руководителей структурных подразделений

8925 рублей;

Должности работников	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	РПК с рекомендуемым увеличением	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с увеличенным РПК
Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 8925 рублей			
Заведующий(ая) библиотекой	8925,00	0,00	8925,00

Профессиональная квалификационная группа

должностей педагогических работников

8472 рублей.

Должности педагогических работников	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	РПК с рекомендуемым увеличением	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с увеличенным РПК
Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 8472 рублей			
1 квалификационный уровень			
Старший вожатый	8472,00	0,00	8472,00
2 квалификационный уровень			
Педагог дополнительного образования; социальный педагог	8472,00	0,08	9264,00
3 квалификационный уровень			
Педагог-психолог.	8472,00	0,09	9349,00
4 квалификационный уровень			
Учитель; учитель-логопед(логопед), учитель-дефектолог	8472,00	0,1	9434,00

На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель самостоятельно устанавливает оклады(должностные оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициента по профессиональным квалификационным уровням. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к минимальному

окладу(должностному окладу),ставке заработной платы, доплата к окладу – 115 рублей(за ставку 18 часов или пропорционально учебной нагрузке) образует новый оклад.

14.4. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки) определяются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Месячная заработная плата работников учреждения, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на краевом уровне минимального размера оплаты труда. Размер оклада(должностного оклада),ставки заработной платы, образованного путем применения повышающего коэффициента к минимальному окладу(должностному окладу)ставке заработной платы по профессиональным квалификационным группам, подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.(постановление главы администрации(губернатора) Краснодарского края от 26.02.2014 № 108).

Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и среднемесячной заработной платы работников МАОУ СОШ № 33

В соответствии с Федеральными законами Российской Федерации от 06.10.2003г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», 03.07.2016 года № 347-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации», со статьями 144, 145, 349.5 Трудового кодекса Российской Федерации, в целях упорядочения условий оплаты труда руководителей, их заместителей муниципальных учреждений, приказа Управления образования г.Новороссийска № 144 от 09.02.2017г:

1. Установить предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников МАОУ СОШ № 33 (Приложение 1)

2. Утвердить:

2.1. Порядок расчета соотношения среднемесячной заработной платы (Приложение 2).

2.2. Порядок размещения информации о среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителей МАОУ СОШ № 33 в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (Приложение 3).

2.3. Форму «Сведения о среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителей» (Приложение 4)

3.2. Осуществлять мониторинг предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников МАОУ СОШ № 33 ежегодно, в срок до 30 числа месяца, следующего за отчетным годом.

Приложение 1

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников МАОУ СОШ № 33 (за исключением руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения)

ПОРЯДОК

РАСЧЕТА СООТНОШЕНИЯ СРЕДНЕМЕСЯЧНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

№ п/п	Наименование учреждения	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников МАОУ СОШ № 33 (за исключением руководителя учреждения, заместителей руководителя)	
		Директор	Заместители руководителя
	МАОУ СОШ № 33	3	1,5

1. Настоящий Порядок устанавливает единый порядок расчета соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений, муниципальных унитарных предприятий городского поселения г.Краснослободск (далее - организации) для определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей организаций и работников этих организаций, предусмотренного Трудовым кодексом Российской Федерации.

2. Расчет соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников организаций производится по итогам календарного года.

При расчете соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации и среднемесячной заработной платы работников этой организации не учитываются как в списочном составе работников, так и в фактически начисленной заработной плате работников организации руководитель, заместитель(и) руководителя.

Расчет соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителя и главного бухгалтера организации и среднемесячной заработной платы работников этой организации производится отдельно по должностям руководителя, заместителя руководителя организации.

В случаях выполнения работы руководителем, заместителем руководителя, по совмещению профессий (должностей), то при расчете соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителя, организации и среднемесячной заработной платы работников этой организации фактически начисленная заработная плата учитывается как по основной работе, так и при совмещении профессий (должностей) в целом.

При работе заместителем руководителя, по совместительству при расчете соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя организации и среднемесячной заработной платы работников этой организации учитывается только фактически начисленная заработная плата по должностям заместителя руководителя.

3. При расчете среднемесячной заработной платы работников организации учитываются:

а) начисленная заработная плата за отработанное время (включая стимулирующие выплаты по итогам работы).

б) выплаты, рассчитанные исходя из среднего заработка при исполнении работником трудовых обязанностей, для оплаты отпусков, а также для других случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

4. Среднемесячная заработная плата работников организации рассчитывается путем деления фактически начисленной заработной платы работников списочного состава на среднюю численность указанных работников за соответствующий календарный год и на 12 (количество месяцев в году).

Среднемесячная заработная плата руководителя организации рассчитывается путем деления фактически начисленной заработной платы руководителю за календарный год на 12 (количество месяцев в году).

В случае если руководитель организации отработал не полный календарный год, то расчет среднемесячной заработной платы руководителя производится исходя из фактически им отработанных полных календарных месяцев.

5. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя организации и среднемесячной заработной платы работников этой организации рассчитывается путем деления среднемесячной заработной платы руководителя на среднемесячную заработную плату работников МАОУ СОШ № 33.

Аналогично рассчитывается соотношения среднемесячной заработной платой заместителей руководителя организации и среднемесячной заработной платы работников МАОУ СОШ № 33

Приложение 3

Порядок размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителей

МАОУ СОШ № 33

1. Настоящий Порядок устанавливает обязанности по размещению сведений о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителей МАОУ СОШ № 33 в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальных сайтах муниципальных учреждений, муниципальных унитарных предприятий, на официальном сайте учредителя (далее - официальный сайт).

2. На официальном сайте размещается информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителей МАОУ СОШ № 33

3. В составе размещаемой на официальном сайте информации рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителей МАОУ СОШ № 33 запрещается указывать:

- 1) иные сведения, кроме указанных в пункте 2 настоящего Порядка;
- 2) персональные данные;

3) данные, позволяющие определить место жительства, почтовый адрес, телефон и иные индивидуальные средства коммуникации руководителя, его заместителей;

4) информацию, отнесенную к государственной тайне или являющуюся конфиденциальной.

4. Сведения о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителей главного МАОУ СОШ № 33 находятся на официальном сайте и ежегодно обновляются в течение 30 рабочих дней со дня истечения календарного года.

Приложение 4

СВЕДЕНИЯ О СРЕДНЕМЕСЯЧНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ РУКОВОДИТЕЛЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ МАОУ СОШ № 33 ПЛАН на 2021 ГОД

№ п/п	Должность	Среднемесячная заработная плата, рублей
1	Директор	<i>(максимально допустимая -93000 руб)</i>
2	Заместители директора	<i>(максимально допустимая -46500 руб)</i>

Примечание: из расчета средняя по учреждению 31000 рублей

15. Должностные оклады заместителей руководителя, устанавливаются на 30 % ниже должностного оклада руководителя и подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

15.1. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размер принимаются директором МАОУ СОШ № 33 персонально в отношении конкретного работника и утверждается приказом по учреждению, где указывается размер данного коэффициента в денежном выражении, что в перерасчете от оклада может составлять не более 3.

16. Педагогическим работникам, не связанным с учебным процессом (преподавателю ОБЖ, учителю-логопеду, педагогу-психологу, социальному педагогу, педагогу дополнительного образования) по усмотрению директора и в зависимости от фактически сложившейся структуры фонда оплаты труда по категориям персонала, 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;

0,01 - при наличии соответствия занимаемой должности.

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.

16.1. Работникам, относящимся к категориям младшего обслуживающего, учебно-вспомогательного персонала, не связанного с учебным процессом устанавливаются стимулирующие надбавки к окладу:

- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты;
- 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, за увеличение объема выполняемых работ.

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

16.2. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам (кроме совместителей) в зависимости от педагогического стажа:

- При стаже работы от 1 года до 5 лет – 3%;
- При стаже работы от 6 до 10 лет – 5%;
- При стаже работы от 11 лет – 8%.

Остальным сотрудникам (кроме совместителей) от стажа, проработанного в МАОУ СОШ № 33:

- При стаже работы от 1 года до 5 лет – 500 руб;
- При стаже работы от 6 до 10 лет – 600 руб;
- При стаже работы от 11 лет – 700 руб.

Стимулирующая доплата за выполнение функции классного руководителя за работу с учениками, выплачивается из бюджета субъекта Российской Федерации и устанавливается из расчета **4000 рублей** (независимо от количества обучающихся в классе)

Для классов, наполняемость которых меньше указанной, уменьшение размера данной выплаты производится пропорционально численности обучающихся.

В случае если на педагогического работника возложены функции классного руководителя в двух и более классах, соответствующая выплата выплачивается за выполнение этих функций в каждом классе.

Размер стимулирующей выплаты устанавливается исходя из наполняемости классов по состоянию на 1 января и 1 сентября текущего финансового года. В случае изменения числа обучающихся в классе в течение указанных периодов, размер выплаты не изменяется.

Стимулирующая доплата 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.

Размер стимулирующей выплаты устанавливается с 1 сентября 2020 года.

Стимулирующая доплата отдельным категориям работников учреждения (губернаторская) при занятии штатной должности в полном объеме (не менее одной ставки, не менее одного оклада (должностного оклада) денежные выплаты производится из

расчета 3000 рублей в месяц, при занятии штатной должности не в полном объеме или в случае если месяц, за который производится выплата, отработан не полностью, доплата производится пропорционально отработанному времени (перечень отдельных категорий работников учреждение определяет самостоятельно исходя из сложившейся ситуации и в пределах ФОТ);

Доплата молодому специалисту устанавливается, педагогическому работнику, поступившему на работу в общеобразовательное учреждение в первый год – в размере 3000 рублей, второй год – в размере 3000 рублей и третий год – в размере 3000 рублей. Молодым специалистом считаются лица не старше 30 лет непосредственно (не позднее трех месяцев с начала учебного года в год окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования) после окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования (независимо от формы обучения), поступившие на работу по специальности впервые (педагогической либо при соответствии профиля педагогической деятельности специальности (квалификации), указанной в дипломе)

Данная выплата осуществляется ежемесячно при условии выполнения нормы рабочего времени (педагогической нагрузки), установленной на ставку заработной платы (должностной оклад).

17. Выплаты компенсационного характера предусмотренные Трудовым кодексом РФ:

- 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;
- за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочную работу);
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

18. В целях поощрения работников за выполненную работу могут выплачиваться премии (доплата):

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

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

Максимальным размером премия (доплата) не ограничена.

18.1. Премия 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;
- участие в течении месяца (квартала, года) в выполнении важных работ, мероприятий.

18.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

18.3. Премия 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 школы;

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

19. Штатное расписание МАОУ СОШ № 33 формируется и утверждается директором, в пределах выделенного фонда оплаты труда.

19.1. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя организации.

19.2. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям (филиал, лаборатория, отделение, вычислительный центр и т.п.) в соответствии с уставом организации.

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

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

20. Заработная плата работникам МАОУ СОШ № 33 выплачивается не реже чем каждые полмесяца, при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим, праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпускных производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

Заработная плата работникам МАОУ СОШ № 33 выплачивается 15 и 30 числа каждого месяца перечислением на указанный работником счёт в банке.

20.1 Расчетные листы бухгалтерия МАОУ СОШ № 33 выдаёт работникам персонально под подпись при выдаче заработной платы за вторую половину месяца. В расчетных листах указывается информация о составной части заработной платы работника, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также сумме, подлежащей выдаче.

20.2 Форма расчетного листа:

МКУ "ЦБ №2" УО
 Расчетный листок
 АЛАНДАРЕНКО НАТАЛЬЯ ГЕННАДЬЕВНА
 с 01 июля 2021 г. по 31 июля 2021 г.
 ЗАВ.БИБЛИОТЕКОЙ

Источник финансирования - 4302111 - Расчеты по заработной плате (край)	Сумма дохода:	171777,83		
Подразделение - МАОУ СОШ № 33	Из них дох. с нал. выч.:	0,00		
Категория - УВП	Из них необлаг. дох.:	0,00		
	Сумма налоговых вычетов:	0,00		
Отработанные дни (часы):	Сумма льготы:	9800,00		
	Облагаемый доход:	161977,83		
Прочие льготы:	НДФЛ:	21057,00		
Начислено :	'руб.'	дни, часы	'Удержано и выплачено:	
Разовая стим.выпл. учителям, край	1000	приказ 196 л/с от 19.07	Заработная плата, край	2834,25
Оклад, край	811,36	2	Удерж. подоходный налог, край	219,00
Стаж (край)	45,45	2	Удерж. профсоюз, край	30,83
Стимулирующая доплата (край)	1227,27	2		
Итого начислено:	3084,08		'Итого удержано и выплачено:	3084,08
	Начислено ПФ страховая часть:	678,5	'Начислено ФСС:	89,44
	Начислено ФФОМС:	157,28	'Начислено травматизм:	6,17

21. Финансирование базовых школ осуществляется в соответствии с порядком финансирования дистанционного образования.

Для МАОУ СОШ № 33, организующей обучение с использованием дистанционных образовательных технологий, в соответствии с перечнем и порядком, установленными органами исполнительной власти Краснодарского края в сфере образования применяется повышающий поправочный коэффициент к детям-инвалидам 1,8 и одаренным детям 1,05.

Кроме того, для организации обучения детей-инвалидов, зачисленных в МАОУ СОШ № 33 на условиях сетевого взаимодействия из других общеобразовательных учреждений, школа также получает средства по нормативам подушевого финансирования с учетом поправочных коэффициентов.

В соответствии с Законом РФ «Об образовании» № 273-ФЗ от 29.12.2012 года МАОУ СОШ № 33 самостоятельна в осуществлении образовательного процесса, подборе и расстановке кадров, финансовой и иной деятельности в пределах, установленных законодательством РФ, типовым положением и уставом.

Количество часов индивидуального плана обучающихся на дому с использованием дистанционных образовательных технологий определяется МАОУ СОШ № 33 в соответствии с рекомендациями Межведомственной комиссии и заявлением родителей (законных представителей).

Обучение учащихся на дому МАОУ СОШ № 33 с использованием дистанционных образовательных технологий осуществляется учителями школы, имеющими необходимую квалификацию.

Средства за счет применения повышающего поправочного коэффициента к нормативам подушевого финансирования направлять на увеличение фонда оплаты труда педагогических работников для оплаты часов дистанционного обучения.

Часы дистанционного обучения в МАОУ СОШ № 33 оплачиваются в соответствии с рассчитанной стоимостью педагогической услуги за аудиторные часы, фактически сложившиеся в учреждении.

$Одо = Стп * Ук * Ч * К$, где

Одо – оплата часов дистанционного обучения;

Стп – стоимость педагогической услуги;

Ук – количество учащихся к конкретному классу, в состав которого включен ребенок-инвалид, обучающийся на дому или определенное исходя из средней наполняемости учащихся по учреждению, фактически сложившейся в школе на 1 января и 1 сентября;

Ч – количество часов работы в месяц по предметам, включенным в индивидуальный учебный план детей-инвалидов, обучающихся на дому и одаренных детей с использованием дистанционных образовательных технологий (не менее 2-х недельных часов).

При дистанционном обучении детей-инвалидов МАОУ СОШ № 33 на дому заработная плата педагогов, осуществляющих такое дистанционное обучение, определяется исходя из количества детей в конкретном классе, в состав которого включен ребенок-инвалид.

При дистанционном обучении в МАОУ СОШ № 33 детей-инвалидов на дому и одаренных из других образовательных учреждений, заработная плата педагогов, осуществляющих такое дистанционное обучение, определяется исходя из средней наполняемости количества детей в классе, фактически сложившейся в школе на 1 января и 1 сентября.

Кроме оплаты часов дистанционного обучения руководитель базовой школы в пределах выделенных средств может устанавливать доплаты и надбавки из стимулирующего фонда оплаты труда лицам, ответственным за организацию дистанционного образования детей-инвалидов в базовом учреждении. Размер, порядок и условия стимулирующих выплат устанавливаются образовательным учреждением самостоятельно с учетом мнения первичной профсоюзной организации. При этом должны исключаться дублирующие функции работников, в том числе определенные в соответствии с порядком технического обеспечения организации дистанционного образования с применением средств компьютерной техники и связи, утвержденные департаментом образования и науки Краснодарского края.

Дополнительные средства могут направляться также на материальное обеспечение школ для создания необходимых условий обучения обучающихся с использованием дистанционных образовательных технологий.

22. В соответствии с планом действий по модернизации общего образования, направленных на реализацию национальной образовательной инициативы «Наша новая школа» на 2011-2015 годы федеральный государственный образовательный стандарт (ФГОС) начального общего образования поэтапно вводится во всех начальных классах.

Для финансового обеспечения данного направления с января 2015 года в МАОУ СОШ № 33 введен повышающий коэффициент (1,038) к нормативам подушевого финансирования, т.к. СОШ № 33 является базовой школой и участвует в дистанционном обучении детей-инвалидов. Его применение осуществляется поэтапно, исходя из фактической численности таких обучающихся по нормативам подушевого финансирования, установленным для данного вида образовательного учреждения с учетом поправочных коэффициентов к нему.

С января 2021 года в ФГОСе по МАОУ СОШ № 33 участвуют все классы с 1-11й.

Эти средства направляются на увеличение фонда оплаты педагогических работников и учитываются при формировании расходов внеурочной деятельности учителя. Дополнительные средства направляются также на материальное обеспечение школ для создания необходимых условий реализации основной образовательной программы начального общего образования.

Формы организации образовательного процесса, чередование учебной нагрузки и внеурочной деятельности в рамках реализации программы МАОУ СОШ № 33 определяет самостоятельно. Дополнительные средства за счет применения повышающего поправочного коэффициента к нормативам подушевого финансирования могут направляться на увеличение ФОТ педагогических работников (в том числе и на увеличение фонда оплаты внеурочной деятельности и стимулирующих выплат).

Размер выплат за дополнительные виды работ определяются общеобразовательным учреждением самостоятельно.

МАОУ СОШ № 33 в данном случае применяет стимулирующую доплату за квалификационную категорию.

Размеры повышающего коэффициента:

0,15 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории;

0,01 - при наличии соответствия занимаемой должности от нагрузки по ФГОС. (*в зависимости от фактически сложившейся структуры фонда оплаты труда*)

МАОУ СОШ № 33 часы внеурочной деятельности оплачиваются в соответствии с рассчитанной стоимостью педагогической услуги за аудиторные часы, фактически сложившиеся в данном учреждении.

$$Дви = Стп * Ук * Ч, где$$

Дви – доплата за внеурочную деятельность; (ФГОС)

Стп – стоимость педагогической услуги;

Ук – количество учащихся в классе;

Ч – количество часов работы в месяц по направлениям, отведенным на внеурочную деятельность в соответствии с ФГОС (не более 10 недельных часов)

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

24. Учебный план разрабатывается МАОУ СОШ № 33 самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным и региональным базисными учебными планами и санитарными правилами и нормами (СанПиН).

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

26. При установлении учебной нагрузки больше или меньше нормы часов, предусмотренной постановлением Правительства РФ от 3 апреля 2003 года № 191, требуется письменное согласие работника.

27. Согласно статьи 151 Трудового кодекса РФ (далее ТК) при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты педагогическим работникам устанавливается на основании следующего расчета:

Класс	Предмет	СПТ	Наполняемость класса	Сколько часов в месяц	Коэффициент категории	Итого
10Б	История	4,24	23 учащихся	2 часа	1,15	224,30

Согласно статьи 60.2 ТК с письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статья 151 настоящего Кодекса). Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

28. Размер ежемесячных доплат работникам, имеющим государственные награды (включая почетные звания) СССР, Российской Федерации, Кубани, ученую степень доктора наук или кандидата наук, устанавливается общеобразовательным учреждением самостоятельно, *по усмотрению директора и в зависимости от фактически сложившейся структуры фонда оплаты труда по категориям персонала* 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.

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

Распределение указанных выплат по результатам труда производится руководителем общеобразовательного учреждения 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.

Размеры, порядок и условия осуществления выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда, а также доплат из базовой части фонда оплаты труда за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя, определяются в «Положении о доплатах из стимулирующего фонда оплаты труда МАОУ СОШ №33»(Приложение № 1); «Положении о доплатах из базовой и компенсационной части фонда оплаты труда МАОУ СОШ №33»(Приложение № 2), «Положение об оценке эффективности деятельности административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала и младшего обслуживающего персонала МАОУ СОШ № 33»(Приложение № 3), локальных правовых актах общеобразовательного учреждения и (или) в коллективном договоре.

30. 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 *учреждения в целом*.

Главный экономист

Т.А.Сухачева

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к приказу № 184-ОД от 01.09.2021 года

ПОЛОЖЕНИЕ

о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников муниципального автономного образовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 33 г.Новороссийска

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с (п.5.1-5.5) Устава МАОУ СОШ № 33, с Трудовым Кодексом, Законом РФ «Об образовании», постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 04.08.1993 г. № 43 «О порядке установления доплат и надбавок работникам учреждений, находящихся на бюджетном финансировании», Законом Краснодарского края от 29.12.2004 г. № 828- КЗ «Об образовании», постановлением главы администрации Краснодарского края от 18.01.2008 г. №17 «О подготовке к введению отраслевых систем оплаты труда работников государственных систем оплаты труда работников государственных учреждений бюджетных учреждений Краснодарского края», примерного положения о распределении стимулирующей

части фонда оплаты труда учителей общеобразовательных учреждений Краснодарского края утвержденного приказом ДОН КК №2904 от 13.08.2007 г.

1.2. Положение определяет размер, условия, и порядок расходования стимулирующей части фонда оплаты труда.

1.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда составляет не менее 15% от фонда оплаты труда для учителей осуществляющих образовательный процесс и 25 % от фонда оплаты труда штатного персонала.

1.4. Стимулирующие доплаты устанавливаются в соответствии с критериями оценки качества образовательного процесса и качества выполняемой работы на определенный период: по итогам работы за учебный год, по полугодиям, ежеквартально, календарный месяц.

1.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда предназначена для мотивации учителей в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий индивидуальных достижений обучающихся, стимулирования качества труда, повышения заинтересованности работников, оказания материальной помощи, премирования.

1.6. В процедуре установления стимулирующих выплат участвует через своих представителей Совет школы, обеспечивающий демократический, государственно-общественный характер управления.

2. Порядок расходования стимулирующей части фонда оплаты труда

2.1. Распределение стимулирующих выплат осуществляет (Совет школы) далее Комиссия, состоящая из администрации, представителей профсоюзного комитета, родительского комитета.

2.2. При выплате вознаграждения, а также премий к юбилейным датам и материальной помощи на каждую кандидатуру дается краткая характеристика – представление с указанием мотивов поощрения.

2.4 Выплата вознаграждения производится за счет и в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников школы (учителей) и штатных работников.

2.5. Распределение стимулирующих выплат осуществляет Комиссия (Совет школы) на основе мониторинга представленного администрацией результатов профессиональной деятельности работников по установленным критериям и на основе мотивированных предложений для стимулирования штатных работников.

2.6. Решение Комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается приказ по школе.

2.7. Установление стимулирующих надбавок осуществляется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, а также средств от предпринимательской деятельности и иной, приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

3. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда учителей, осуществляющих учебный процесс.

Основная цель предоставления вознаграждения из стимулирующей части фонда оплаты труда – повысить качество образования и мотивация учителей по следующим направлениям:

3.1. За высокое качество и результативность:

-высокие индивидуальные достижения обучающихся в соответствии с показателями, разработанными в рамках региональной системы оценки качества образования;

- разработка и внедрение новых эффективных образовательных программ, методик, форм обучения (разработка и издание авторской учебно-методической литературы, наглядных пособий и др.);
- развитие научно-познавательной деятельности учеников;
- осуществление научно-методического или практического проекта;
- высокие академические и творческие достижения;
- организация познавательного досуга учащихся;
- высокое качество воспитательной работы с учащимися;
- повышение уровня квалификации и профессионального мастерства;

Процедура установления доплат учителю из стимулирующего фонда:

- Заместители директора, курирующие соответствующие направления (учебная работа, воспитательная работа, научно-методическая работа, научно-экспериментальная работа) на основании мониторинга достижений педагога по данным направлениям устанавливают рейтинговый балл от 1-20.
- Установленный рейтинговый балл по всем направлениям суммируется комиссией и переводится в общий рейтинговый балл от 1 до 20.
- Из суммы, соответствующей 5-40% стимулирующего фонда, высчитывается цена одного балла путем ее деления на общее количество баллов всех педагогических работников .
- Цена одного балла умножается на количество баллов всех педагогических работников и определяется сумма выплаты учителю из стимулирующего фонда.

3.2.Критерии оценки качества и результативности профессиональной деятельности

Учителя

Таблица № 1 Учебная работа.

№	ФИО	Результаты ЕГЭ	Результаты муниципального экзамена	ВПР	итого

Таблица № 2 Воспитательная работа.

№	ФИО	городские спортивные соревнования и конкурсы	краевые творч конкурсы и спортивные соревнования	федеральные творч конкурсы и спортивные соревнования	активное участие в общественно-полит жизни и реал закона 1539

проведение экскурсий	проведение походов в каникулярное время	проведение экспедиций в каникулярное время	организация работы дневной тематической площадки в каникулярное время	организ. Волонтерского, тимуровского движения
----------------------	---	--	---	---

участие в значимых городских мероприятиях	организация и проведение открытых мероприятий	итого
---	---	-------

Таблица № 3 Научно-методическая работа

ФИО	Обобщение пед.опыта	проведение открытых уроков	Участие в национальном проекте "Образование"	мет.конкурсы (городские)	мет.конкурсы (краевые)	участие в проведении краевых конференциях
-----	---------------------	----------------------------	--	--------------------------	------------------------	---

мет.конкурсы (федеральные)	I категория	высшая категория	итого
----------------------------	-------------	------------------	-------

Таблица № 4 Научно-экспериментальная работа

№	ФИО	Городские олимпиады	Краевые олимпиады	Федеральные олимпиады	Школьная конференция, конкурсы	Городская конференция	Краевая конференция
---	-----	---------------------	-------------------	-----------------------	--------------------------------	-----------------------	---------------------

Федеральная конференция	Интернет олимпиады	Малая академия наук	Участие в реализации дистанционного обучения	Участие в реализации инклюзивного обучения	итого
-------------------------	--------------------	---------------------	--	--	-------

Таблица № 5. Экономист

№	ФИО	охват обучающихся дополнительными услугами (журналы)	итого
---	-----	--	-------

3.3. За интенсивность и высокие результаты, в том числе стимулирующие выплаты за выполнение работ не входящих в круг основных обязанностей **не более 10000 рублей:**

- за работу с Интернет ресурсами;
- за выполнение обязанностей общественного инспектора защиты прав детей;
- за выполнение куратора экспериментальной площадки;
- за консультации и дополнительные занятия с отстающими и одаренными детьми;
- предпрофильная подготовка, профориентация;
- за подготовку призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня;

- за участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработку и внедрение авторских программ;
- общие показатели успеваемости на уровне муниципального образования по результатам аттестации(в том числе по результатам муниципальных экзаменов и других форм независимой оценки качества образования);
- за высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации (в том числе в формате ЕГЭ, обеспечение участия в процедуре ЕГЭ);
- за применение на уроках наглядных материалов, информационных технологий;
- за использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий;
- за организацию и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы);
- за достижения учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;
- за проведение уроков высокого качества обучения;
- за участие в реализации национальных проектов (ПНПО), целевых программ ;
- за инициативу и творчество в работе современных форм и методов организации труда;
- за высокий уровень удовлетворенности учебным процессом в начальной школе;
- за поддержку школьного сайта;
- за организацию контроля за лицензионным программным оборудованием;
- за поддержку и совершенствование школьной электронной базы;
- за результативность труда учителя, установленное на основе индивидуальных достижений обучающихся, в формировании которых учителем внесен личный вклад;
- за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью;
- за проведение открытых уроков и внеклассных мероприятий для передачи и распространения профессионального опыта среди педагогического сообщества;
- за организацию и проведение мероприятий, способствующих повышению имиджа школы у учащихся, родителей, общественности;
- за высокий уровень соблюдения исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, заполнение журналов, ведение личных дел, планирование учебной и воспитательной работы, организация дежурства по школе, качество личного дежурства в здании, в буфете, во время мероприятий и др.);
- за организацию по составлению и контролю -за расписанием;
- за организацию интересного , познавательного досуга учащихся;
- разработка электронных методических пособий, программ;
- использование в образовательном процессе электронных ресурсов, цифрового и мультимедийного учебного оборудования;
- работа по программе интеграции детей с ограниченными возможностями здоровья, работа по программе дистанционного обучения ;
- ведение личного сайта учителя или совместного сайта предметного МО педагогов в целях распространения и обмена опытом обмена опытом;
- ведение электронного расписания школьных уроков, внеурочной занятости, корректировка;
- подготовка презентаций, буклетов, проспектов о школе , выпуск школьной(возможно и электронной) газеты в целях формирования положительного имиджа и информирования родительской общественности;
- за работу по подготовке и передаче информации в СМИ с целью распространения опыта и информирования родительской общественности(«новостная лента» и др.);
- за организацию работы школьного сайта(своевременное еженедельное обновление информации, функционирование ссылок и т.д.);
- за применение инновационных методик в преподавании предмета ;
- за поддержку и работу с одаренными детьми;
- за обслуживание и организацию работы электронного журнала школы;
- за реализацию патриотического направления в обучении и воспитании учащихся ;
- за реализацию элементов инклюзивного обучения в начальных классах ;

- за подготовку и реализацию дистанционного обучения детей-инвалидов, одаренных детей ;
- за руководство, внедрение и организацию работы в части дистанционного обучения детей-инвалидов, одаренных детей;
- разработка и реализация эффективной образовательной модели, обеспечивающей формирование личностных и социальных компетенций учащихся;
- за создание условий для личностного роста учащегося, способного к достижению успеха в жизни, к раскрытию в полной мере своего человеческого потенциала через проектирование ситуаций успеха — неуспеха;
- за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья(ОВЗ);
- за разработку модели психолого-педагогического сопровождения учащихся, способствующего формированию личностной и социальной культуры (базовых ценностей) при равных и разных стартовых возможностях для всех детей;
- за разработку проектных образовательных программ для разных ступеней школы с целью получения всеми учениками новых базовых знаний и навыков - это компьютерная грамотность, иностранные языки, технологическая культура, предпринимательство и социальные навыки, а также умение учиться, адаптироваться к переменам, ориентироваться в потоке информации;
- за организацию в образовательном учреждении здоровьесозидающей образовательной среды (ЗОС), функционирующей на основе идеологии культуры здорового образа жизни, организации здоровьесозидающего уклада;
- за формирование единой системы тестовых срезов для всех ступеней образования и обеспечение регулярного проведения сопоставительных исследований в образовательном пространстве Новороссийска;
- за организацию сотрудничества с ВУЗами и методическими службами города и района;
- за повышение эффективности работы психолого-педагогической службы с детьми из «неблагополучных семей», детьми «групп риска»;
- за рост профессионального и личностного уровня компетентности педагогов посредством участия в работе внутришкольных структур, курсовой подготовки и аттестации педагогических кадров.
- за работу с детьми в вечернее и каникулярное время в спортивных залах общеобразовательных организаций;
- за активное участие в школьных, городских, зональных, краевых спортивных соревнованиях и мероприятиях а также высокие спортивные результаты.
- за поддержку вновь прибывших педагогических работников.

Размер доплат по данным критериям может меняться в зависимости от фактически сложившейся структуры фонда оплаты труда по категориям персонала, но не более 10000 рублей.

3.4. При наличии экономии фонда заработной платы могут выплачиваться следующие виды вознаграждения:

персональная надбавка к заработной плате учителям, работающим по эффективным авторским программам, имеющим стабильно высокие показатели результативности в рамках принятой региональной и школьной системы оценки качества, надбавка может выплачиваться ежемесячно в течение четверти или полугодия;

Премия – единовременное денежное вознаграждение, которое выдается работнику к юбилейным и праздничным датам:

- 8 Марта – 1000 рублей;
- 23 Февраля – 1000 рублей;
- День Учителя – 1000 рублей;
- Новый год – 1000 рублей;
- К Юбилею : 40,45,50,55,60- 5000 рублей.

а также за конкретные достижения:

- по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) – 1000,2500,5000,10000;
- за качество выполняемых работ – 5000;
- за выполнение особо важных и срочных работ – 5000;

грант – единовременное денежное вознаграждение, которое выдается на поддержку интересных, углубленных и новых программ, методик и форм обучения, на исследования в области образования и повышение квалификации. Данный вид вознаграждения предоставляется как отдельным новаторам, так и творческим исследовательским коллективам;

единовременная материальная помощь – вид финансовой поддержки, предоставляются работнику по его заявлению в экстренных случаях с мотивированными материальными затруднениями (при наличии экономии стимулирующей части фонда оплаты труда или фонда оплаты труда в целом).

Материальная помощь работникам МАОУ СОШ 33 оказывается в следующих случаях:

- в целях социальной поддержки (лечение) – 10000 руб.;
- при стихийных бедствиях - 7000 руб.;
- при несчастных случаях - 4000 и 5000 руб.;

ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩИХ ДОПЛАТ РАБОТНИКАМ ШКОЛЫ, ОТНОЯЩИМСЯ К АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОМУ, УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОМУ, ОБСЛУЖИВАЮЩЕМУ ПЕРСОНАЛУ, ПЕДАГОГИЧЕСКОМУ ПЕРСОНАЛУ, НЕ СВЯЗАННОМУ С УЧЕБНЫМ ПРОЦЕССОМ

1. Порядок распределения стимулирующих выплат

1.1. Распределение стимулирующих выплат осуществляет Комиссия на основе представления директора школы по результатам профессиональной деятельности работников по установленным критериям. По результатам заседания, рассмотрев представление директора школы, Комиссия составляет итоговый оценочный лист с указанием суммы доплаты по каждому работнику. Комиссия имеет право отправить представленные материалы на доработку директору школы и запрашивать дополнительную информацию от директора школы в пределах своей компетенции.

1.2. Комиссия обязана ознакомить работников с итоговым оценочным листом (на информационном стенде профсоюзного комитета, школьном сайте).

1.3. Работники с момента знакомства с итоговым оценочным листом в течение одного дня вправе подать обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результативности их профессиональной деятельности по установленным критериям директору школы. Основанием для подачи такого заявления может быть только нарушения установленных настоящим Положением норм и технические ошибки, допущенные при работе со статистическими материалами.

1.4. Директор обязан рассмотреть заявление работника с оценкой его деятельности. В течение 3х дней дать ответ по результатам проверки и принять меры для устранения нарушения норм Положения или технической ошибки.

1.5. На основании произведенного Комиссией расчета с обоснованием после знакомства с итоговым оценочным листом оформляется протокол, который передается в Совет школы. На основании протокола Совет школы на своем заседании принимает решение об установлении размера стимулирующих выплат работникам.

1.6. Размер стимулирующих выплат оформляется приказом по школе с ссылкой на протокол Совета школы.

1.7. На основании Трудового Кодекса РФ все условия оплаты труда оговариваются в трудовых договорах работников, данное Положение вносится в трудовой договор, заключаемый между директором школы и работником путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору.

1.8. На основании Трудового Кодекса РФ настоящее положение является локальным актом к коллективному договору школы.

2. Критерии установления выплат

стимулирующего характера

2.1. Установление повышающего коэффициента к окладу:

Устанавливается повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагогическим работникам не участвующим в учебном процессе с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путём повышения профессиональной квалификации и компетентности (сроком на 1 год):

- при наличии высшей квалификационной категории – 0,15;
- при наличии первой квалификационной категории – 0,10;
- при наличии соответствия занимаемой должности – 0,01;

Если есть экономия фонда заработной платы.

2.1.2 Устанавливается персональный повышающий коэффициент за профессиональную подготовленность, сложность, важность выполняемой работы, ответственность при выполнении поставленных задач всем категориям работников (сроком на 1 месяц, 1 квартал, год) – до 3

Если есть экономия фонда заработной платы.

2.2. Установление стимулирующих доплат за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполнения работ, согласно Приложения № 3

2.3. Педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, социальный педагог, старший вожатый

Результаты коррекционно-развивающей деятельности, профессиональные достижения, включение в методическую работу, взаимодействие с субъектами профилактики. (до 5000 рублей)

- положительная динамика развития познавательной и эмоционально-волевой сферы учащихся, включенных в коррекционно-развивающую работу;
- положительная динамика развития познавательной и эмоционально-волевой сферы обучающихся по программе специальных коррекционных классов УП вида ;
- высокий уровень адаптации первоклассников и пятиклассников к условиям обучения по итогам развивающей работы (в конце каждого полугодия);
- использование компьютерных программ в диагностике и коррекционно-развивающей деятельности;
- своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами деятельности;
- победители и призеры конкурсов профессионального мастерства;
- победители муниципального конкурса психологических кабинетов (наличие публикаций);
- наличие обобщенного опыта работы;
- зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах и др. (протоколы, программы, выступления, организация выставок, мастер - классы и др.);
- разработка авторизованных программ;
- высокий уровень организации психолого-педагогического консилиума;
- организация работы по профилактике наркомании среди учащихся;
- снижение правонарушений в школе;
- отсутствие преступлений;
- результативность участия школьников в соответствующих конкурсах, акциях, проектах (победители и призёры);
- своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля
- активное взаимодействие: (районное ПМПК; КДН; ОДН ОВД; наркологический диспансер; опека и попечительство.
- за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей (например: за выполнение обязанностей инженера по охране труда и технике безопасности, начальника

- штаба ГО и ЧС, специалиста по кадрам, руководителя школьной ремонтной бригадой, руководителя летней с/х практикой, за участие в общественной работе и т.д.) – 5000 рублей.
- за выполнение особо важных и срочных работ (на срок их проведения) – 5000 рублей.
 - за сложность и напряжённость выполняемой работы – 15000 рублей.
 - за организацию работы, контроль за целевым использованием денежных средств в части дистанционного обучения детей-инвалидов, одаренных детей;
 - за организацию работы, контроль за целевым использованием учебного оборудования в части дистанционного обучения детей-инвалидов, одаренных детей;

3. Порядок и условия премирования работников школы

3.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в школе могут быть установлены **премии**:

- за конкретные достижения или по итогам работы за определённый период (1 месяц, 1 квартал, полугодие);
- по итогам работы за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ (по итогам года);

3.2 Премирование осуществляется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников школы, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

3.3 Размер премии устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Решение о размере премии принимается тарификационной комиссией по представлению директора.

3.4 Премии предусмотренные настоящим Положением учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д. Система факторов, служащих основанием для премирования работников учреждения, формируется для различных категорий работников по-разному: с учетом выполняемой работы, порядка учета и нормирования результатов работы.

При премировании учитываются:

- Выполнение экономических и производственных показателей деятельности учреждения в целом;
- Экономия финансовых и материальных ресурсов учреждения;
- Успешное и добросовестное исполнение работниками своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- Инициатива, творчество и применение в работе современных форм организации труда;
- Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения;
- Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- Участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер доплат и надбавок может быть начислен по всем пунктам или отдельным показателям. Максимальным размером доплаты или надбавки не ограничены. *(по усмотрению директора и в зависимости от фактически сложившейся структуры фонда оплаты труда по категориям персонала)*

Размер доплат (премий) может быть **снижен** (полностью или частично, на срок, оговоренный приказом) при наличии следующих производственных упущений:

- Наличие дисциплинарного взыскания;
- Нарушение трудовой или производственной дисциплины;
- Невыполнение должностных инструкций;
- Нарушение правил внутреннего трудового распорядка;

- Нарушение техники безопасности и пожарной безопасности;
- Наличие обоснованных устных или письменных жалоб.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к приказу № 184-ОД от 01.09.2021 года

П О Л О Ж Е Н И Е

о доплатах, включаемых в базовую (компенсационную) часть фонда оплаты труда педагогического персонала за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя МАОУ "СОШ № 33"

1. Общие положения

1.1. Директор школы, руководствуясь Законом РФ «Об образовании, Уставом школы, настоящим Положением имеет право на установление доплат к должностным окладам всем категориям работников МАОУ СОШ № 33.

1.2. Положение распространяется также на совместителей.

2. Оценка труда работников школы

2.1. При установлении надбавок и доплат работникам МАОУ СОШ № 33 используются следующие критерии оценки 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;
- активная работа с организациями, творческими союзами, ассоциациями по проблемам образования;
- методическая работа, обобщение передового опыта, внедрение передового педагогического опыта в образовательный процесс, работа по написанию учебных программ, курсов, учебных пособий, учебников,
- 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.

3. Цели и задачи

3.1. Базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала за все виды работ, относящихся к аудиторной и неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя предназначается для мотивации педагогических работников школы и повышения качества обучения.

3.2. Материальное стимулирование работников должно способствовать повышению ответственности за свои действия, широкому привлечению в эту деятельность учителей, родителей, развитию самоуправления обучающихся, учету высокой интенсивности труда.

4. Оценка труда работников школы

4.1. При установлении доплат работникам МАОУ СОШ №33 используются следующие критерии оценки их труда:

- проверка письменных работ учащихся;
- заведование кабинетами, мастерскими, музеем;
- руководство методическими объединениями;
- организация воспитательной работы с учащимися;
- другие виды работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей;
- за обеспечение качественного образовательного процесса, высокую культуру работы с обучающимися и родителями

5. Виды работ, включаемых в базовую часть фонда оплаты труда педагогического персонала за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности.

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

5.2. Виды доплат:

- за заведование кабинетом – 500 рублей;

- за заведование школьным музеем – 1500 рублей;

- за школьное МО :

ОБЖ – 500 рублей;

Физическое воспитание – 1000 рублей;

Русский язык и литература – 2000 рублей;

Естественные науки – 1000 рублей;

Начальная школа – 2500 рублей;

Английский язык – 1000 рублей;

Математика – 2500 рублей;

История и обществознание – 1000 рублей;

Искусство и трудовое обучение – 1500 рублей;

Кубановедение – 1000 рублей.

- за организацию воспитательной работы отдельным категориям педагогических работников(в зависимости от нагрузки):

зам.директорам по ВР, УВР, руководителю физического воспитания и педагогу психологу – 2000 рублей,

социальному педагогу и педагогу психологу - 1000 рублей ;

- за проверку тетрадей:

начальный блок – 1000 рублей;

средний и старший блок в зависимости от нагрузки:

русский язык и литература – 1100 рублей за 18 часов(ставку);

математика – 1000 рублей за 18 часов(ставку);

химия, биология, история, обществоведение – 400 рублей за 18 часов(ставку);

физика – 500 рублей за 18 часов(ставку);

иностраный язык, география, информатика – 200 рублей за 18 часов(ставку);

- за обеспечение качественного образовательного процесса, высокую культуру работы с обучающимися и родителями – 6000 рублей .

- за работу председателя профсоюзного комитета до 3500 руб.

- за организация внеклассной работы по предмету(2000 руб), соревнований(3000 руб), олимпиад(4000руб), конкурсов, конференций- 5000 рублей.

- за выполнение работы ответственного по питанию учащихся :

– за оформление различной документации(отчеты, справки) - 5500 рублей;

– за ведения учета и оплаты за питание учащимися, в разрезе каждого класса- 5500 рублей;

- за наличие отраслевых наград (всех уровней) – 500 рублей;

6. Источники выплат доплат

6.1. Источник доплат - базовая часть ФОТ (не более 15%) и сложившаяся экономия фонда оплаты труда учреждения.

7. Порядок установления, выплаты и снятия доплат

7.1. Доплаты устанавливаются в абсолютном денежном выражении

7.2. Размеры доплат базового характера (за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, за факторы, усложняющие исполнением сотрудником своих функциональных обязанностей и т.д.) в пределах средств, направленных на оплату труда, определяются директором.

7.3. 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 работником работы перестал удовлетворять требованиям настоящего Положения.

8. Порядок отмены положения, изменения и внесения в него дополнений

8.1. Настоящее Положение может быть отменено, в него могут быть внесены изменения и дополнения только по решению общего собрания трудового коллектива .

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4

к приказу № 184-ОД от 01.09.2021 года

ПОЛОЖЕНИЕ

об оценке эффективности деятельности административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала и младшего обслуживающего персонала МАОУ СОШ № 33

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оценке эффективности деятельности работников (далее - Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения»;
- приказом Минтруда России от 13 мая 2013 г. № 202 «О проведении пилотного внедрения мероприятий по обеспечению взаимодействия федеральных органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органов государственной власти субъектов Российской Федерации при координации мероприятий по повышению оплаты труда отдельных категорий работников государственных (муниципальных) учреждений»;
- методическими рекомендациями Минобрнауки России по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников (письмо Минобрнауки России от 20 июня 2013 года №АП-1073/02).

1.2. Основным критерием, влияющим на размер стимулирующих выплат, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности работников.

1.3. 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.

1.4. Задачами проведения оценки результативности деятельности работников являются:

- проведение системной самооценки собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности;
- обеспечение внешней экспертной оценки труда;
- усиление материальной заинтересованности в повышении качества образовательной деятельности.

1.5. Данное Положение ориентировано на выявление персональных качеств личности работника, способствующих реализации государственной услуги, повышению качества обучения и воспитанию в условиях реализации программы развития общеобразовательного учреждения.

1.6. MAOY COШ № 33 самостоятельно определяет для себя показатели эффективности деятельности работников, суммарное количество баллов, опираясь на показатели, указанные в настоящем положении.

II. Основания и порядок проведения оценки результативности деятельности работников

2.1. Размеры, порядок и условия установления стимулирующих выплат за результаты деятельности не противоречат Положению об оплате труда работников, Коллективному договору и другим локальным нормативным актам общеобразовательного учреждения.

2.2. Основное назначение стимулирующих выплат - дифференциация оплаты труда в зависимости от его качества, мотивации на позитивный (продуктивный) результат трудовой деятельности, ориентированный на долгосрочный инновационный режим.

2.3. Положение распространяется на следующие категории работников MAOY COШ № 33 (по основной должности и по совместительству):

- специалист по кадрам;
- главный (ведущий) экономист, заместитель руководителя по финансово-экономической работе;
- заместитель руководителя по административно-хозяйственной части.
- заведующий библиотекой;
- специалист по охране труда;
- секретарь-делопроизводитель;
- техник;
- специалист по закупкам (контрактный управляющий);
- электрик;
- рабочий по комплексному обслуживанию зданий и уборке территории;
- уборщик служебных помещений;
- дворник.

2.4. Основанием для оценки результативности деятельности работников служит вклад в развитие системы образования за определенный период времени, а также участие в общественной жизни общеобразовательного учреждения.

2.5. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности работника приказом директора создается Комиссия, не менее пяти человек, состоящая из представителей администрации общеобразовательного учреждения, первичной профсоюзной организации.

2.6. Комиссия действует на основании Положения, утвержденного руководителем общеобразовательного учреждения и согласованного с председателем первичной профсоюзной организации MAOY COШ № 33.

2.7. Результаты работы Комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых - 5 лет. Протоколы ведет избранный секретарь Комиссии. Протоколы хранятся у руководителя общеобразовательного учреждения. Решения Комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

2.8. Комиссия ежемесячно в установленные сроки проводит экспертную оценку результативности деятельности работника за отчетный период в соответствии с критериями данного Положения.

2.9. В случае несогласия работника с итоговым баллом, он имеет право в течение двух дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументировано изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен.

2.10. Комиссия обязана в течение двух дней рассмотреть заявление работника и дать письменное или устное (по желанию работника) разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол Комиссии).

2.11. В случае несогласия с разъяснением Комиссии, работник имеет право обратиться в комиссию по трудовым спорам общеобразовательного учреждения.

III. Показатели эффективности деятельности работников

3.1. Показатели эффективности деятельности главного(ведущего) экономиста

ТАБЛИЦА № 1

№	Показатели деятельности	Динамика баллов	Баллы
<i>Эффективность и качество выполняемой работы:</i>			
1	Выполнение (перевыполнение) плана доходов от оказания платных услуг	0-5	
2	Своевременная сдача текущей отчетности, документов в МКУ ЦБ УО (в установленные сроки)	0-5	
3	Исполнение кассового плана по доходам	0-5	
4	Исполнение кассового плана по расходам	0-5	
5	Исполнение плана оптимизации расходов	0-5	
6	Исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности и своевременное внесение изменений	0-5	
7	Своевременное заключение соглашений на предоставление бюджетных средств (целевых субсидий)	0-5	
8	Сдача месячных, квартальных и годовых отчетов, соблюдение необходимых требований к составлению и срокам сдачи аналитической информации.	0-5	
9	Соблюдение Указа президента в части средней заработной платы педагогических работников и тождественности предоставления информации в вышестоящие органы (Министерство образования и в органы статистики)	0-5	
10	Рост доходной части платных услуг, внесение предложений о ее увеличении	0-5	
11	Наличие качественной нормативной базы по расходованию средств: своевременное разработка, внесение изменений в локальные акты учреждения	0-5	
12	Соблюдение постановлений в части расходования средств, поступающих от оказания дополнительных платных услуг (10% коммунальные услуги)	0-5	
13	Своевременное предоставление информации для размещение ее на официальном сайте (bus.gov.ru)	0-5	
14	Своевременное и качественное исполнение приказов и распоряжений	0-5	
15	Правильное применение, использование бюджетной классификации	0-5	
16	Расчет стоимости педагогической услуги. Соответствие расчетов согласно методике планирования расходов в рамках муниципального задания, выполнение рекомендуемых соотношений	0-5	
17	Возмещение, коммунальных услуг по договорам	0-5	

	оказания услуг по питанию учащихся		
18	Исполнение расходной части материально-технической базы общеобразовательных учреждений	0-5	
19	Своевременное устранение замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов.	0-5	
20	Отсутствие подтвержденных жалоб потребителей оказываемых учреждением услуг (отсутствие обоснованных жалоб)	0-5	

3.2. Показатели эффективности деятельности специалиста по кадрам

ТАБЛИЦА № 2

	Показатели деятельности	Динамика баллов	Баллы
Эффективность и качество выполняемой работы:			
1	Соблюдение сроков подготовки документов	0-5	
2	Качественная работа в автоматизированных системах (УРМ)	0-5	
3	Своевременное и качественное исполнение приказов, поручений, распоряжений	0-5	
4	Квалифицированная работа с техническим оснащением (программы «Банк клиент»)	0-5	
5	Своевременная предоставление документации для начисления заработной платы сотрудников (приказы, табеля, больничные листы)	0-5	
6	Доведение до сведения персонала организационных, распорядительных и кадровых документов организации	0-5	
7	Разработка и оформление документации по персоналу (первичной, учетной, плановой, по социальному обеспечению, организационной, распорядительной)	0-5	
8	Отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих органов	0-5	

3.3. Показатели эффективности деятельности заместителя руководителя по административно-хозяйственной части

ТАБЛИЦА № 3

№	Показатели деятельности	Динамика баллов	Баллы
Эффективность и качество выполняемой работы:			
1	Соблюдение лимитов потребления энергоснабжения, водоснабжения и т.д.	0-5	
2	Своевременное заключение договоров, контрактов	0-5	
3	Оформление протоколов по исследованию рынков	0-5	
4	Претензионная работа	0-5	
5	Полное выполнение обязательств по договорам о предоставлении услуг	0-5	
6	Ведение журналов учета основных средств, материальных запасов.	0-5	
7	Своевременная сдача счетов для оплаты в бухгалтерскую службу	0-5	
8	Эффективное руководство и организация технического персонала:	0-5	
9	своевременное снабжение сотрудников учреждения необходимым инвентарем и моющими и чистящими	0-5	

	средствами		
10	своевременное обеспечение заявок	0-5	
11	отсутствие замечаний и предписаний в соответствии с требованиями СанПиНа	0-5	
12	Эффективная работа по пожарной безопасности	0-5	
13	Отсутствие травматизма, подготовка и качественное оформление по ПБ	0-5	
14	Своевременное снабжение сотрудников СИЗ.	0-5	
15	Организация и проведение культурно-массовых мероприятий в учреждении :	0-5	
16	организация техперсонала в подготовке мероприятия, дежурство в праздничные дни	0-5	
17	поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.	0-5	
18	Эффективная работа по контролю за эксплуатацией и ремонтом зданий, помещений, территории:	0-5	
19	Эффективная работа по укреплению материально-технической база учреждения	0-5	
20	Организация и проведение ремонтных работ в учреждении	0-5	
21	Сохранность имущества ,учет и хранение	0-5	
22	Результативное и качественное взаимодействие с организациями, осуществляющими ремонтно-техническое обслуживание.	0-5	
23	Эффективное планирование деятельности по подготовке учреждения к новому учебному году	0-5	
24	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по финансово-хозяйственной деятельности	0-5	

3.4. Показатели эффективности деятельности секретаря, делопроизводителя

ТАБЛИЦА № 4

	Показатели деятельности	Динамика баллов	Баллы
Эффективность и качество выполняемой работы:			
1	качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности директора школы (без замечаний);	0-5	
2	качество исполнения служебных материалов, писем и т.д. (без замечаний)	0-5	
3	соблюдение сроков исполнения документации (без замечаний)	0-5	
4	создание банков данных, необходимых для работы школы и эффективное их использование	0-5	
5	квалифицированная работа с техническим оснащением процесса делопроизводства;	0-5	
6	Выполнение требований противопожарной безопасности	0-5	

7	За работу оператором в Интернете, на сайте и в электронной почте: - отправление отчетов через сеть Интернет - получение и отправление документов электронной почты;	0-5	
---	---	-----	--

3.5. Показатели эффективности деятельности уборщика служебных помещений

ТАБЛИЦА № 5

№	Показатели деятельности	Динамика баллов	Баллы
Эффективность и качество выполняемой работы:			
1	содержание закрепленных помещений в соответствии с требованиями СанПиН;	0-5	
2	Бережное отношение к материальным ценностям и их сбережение	0-5	
3	Рациональное использование электроэнергии, воды и материальных средств	0-5	
4	Участие в подготовке к новому году и другим праздникам	0-5	
5	Подготовка закрепленных помещений к новому учебному году	0-5	
6	Профилактика травматизма (отсутствие травм)	0-5	
7	Соблюдение правил по ПБ и ОТ	0-5	
8	За исполнение правил эксплуатации закрепленного оборудования	0-5	
9	Работа сверхурочно	0-5	
10	участие в ремонтных работах	0-5	
11	Подготовка помещений к зиме	0-5	
12	Выполнение требований противопожарной безопасности	0-5	

3.6. Показатели эффективности деятельности дворника

ТАБЛИЦА № 6

№	Показатели деятельности	Динамика баллов	Баллы
Эффективность и качество выполняемой работы:			
1	качественная и своевременная уборка школьной территории;	0-5	
2	содержание площадки под мусорный контейнер в соответствии с требованиями СанПиН	0-5	
3	своевременное обеспечение доступа в школу в зимнее время.	0-5	
4	Выполнение требований противопожарной безопасности	0-5	

3.7. Показатели эффективности деятельности рабочего по комплексному обслуживанию зданий и уборке территории

ТАБЛИЦА № 7

№	Показатели деятельности	Динамика баллов	Баллы
Эффективность и качество выполняемой работы:			
1	своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	0-5	

2	оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	0-5	
3	активное участие в ремонтных работах (подготовка школы к новому учебному году, каникулярный период).	0-5	
4	Своевременное обслуживание закрепленного оборудования механизмов, текущий ремонт.	0-5	
5	Осуществление погрузочно-разгрузочных работ	0-5	
6	Выполнение требований противопожарной безопасности	0-5	

3.8. Показатели эффективности деятельности электрика, техника-электрика

ТАБЛИЦА № 8

№	Показатели деятельности	Динамика баллов	Баллы
Эффективность и качество выполняемой работы:			
1	Внесение рациональных предложений по совершенствованию технического обслуживания учреждения	0-5	
2	Качественное выполнение работ по монтажу, демонтажу и текущему ремонту электрических сетей и электрооборудования с применением электрических работ	0-5	
3	Бесперебойная работа систем энергоснабжения	0-5	
4	Работа в праздничные и выходные дни	0-5	
5	Выполнение требований противопожарной безопасности	0-5	

3.9. Показатели эффективности деятельности специалист по закупкам (контрактный управляющий)

ТАБЛИЦА № 9

№	Показатели деятельности	Динамика баллов	Баллы
Эффективность и качество выполняемой работы:			
1	Разработка плана закупок.	0-5	
2	Размещение в единой информационной системе плана закупок и внесение в него изменений.	0-5	
3	Разработка плана-графика.	0-5	
4	Размещение в единой информационной системе плана-графика и внесенных в него изменений.	0-5	
5	Информация о реализации планов закупок и планов-графиков.	0-5	
6	Осуществление подготовки и размещение в единой информационной системе документации о закупках и проектов контрактов (договоров).	0-5	
7	Исполнение иных обязанностей, предусмотренных Федеральным законом от 5 апреля 2013 г. N 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд».	0-5	
Дополнительная деятельность, не входящая в круг должностных обязанностей			
	Работа в праздничные и выходные дни	0-5	

3.10. Показатели эффективности деятельности техника

ТАБЛИЦА № 10

№	Показатели деятельности	Динамика	Баллы
---	-------------------------	----------	-------

		баллов	
Эффективность и качество выполняемой работы:			
1	Техническое обслуживание и обеспечение сохранности электронных ресурсов	0-5	
2	успешное выполнение и перевыполнение плана внедрения компьютерных технологий;	0-5	
3	Оказание помощи работникам учреждения при создании электронных ресурсов учреждения (в виде мультимедийных презентаций, видеороликов и проч.);	0-5	
4	Оказание помощи при создании новых рубрик, дополнительных сервисов на сайте, оформление вновь созданных страниц сайта, размещение материалов на сайте;	0-5	
5	Ознакомление сотрудников учреждения с новыми возможностями электронных ресурсов	0-5	
6	Качественное и своевременное исполнение заданий руководителя учреждения.	0-5	
7	Организация работы в части дистанционного обучения детей-инвалидов, одаренных детей	0-5	

3.11. Показатели эффективности деятельности специалиста по охране труда

ТАБЛИЦА № 11

№	Показатели деятельности	Динамика баллов	Баллы
Эффективность и качество выполняемой работы:			
1	Своевременная разработка локальных актов по охране труда (приказы, положения, инструкции и др.), антитеррористической защищенности учреждения	0-5	
2	Отсутствие конфликтных ситуаций	0-5	
3	Участие в общественно значимой деятельности (субботники, спортивные соревнования, волонтерство, акции и пр.):	0-5	
4	Соблюдение сроков исполнения документов с установленными сроками исполнения (документов, в отношении которых сроки установлены законодательством, муниципальными правовыми актами.	0-5	
5	Разработка методических материалов по соблюдению безопасной жизнедеятельности участников образовательного процесса (рекомендации, памятки, буклеты и др.)	0-5	
6	Отсутствие случаев травматизма воспитанников	0-5	

3.12. Показатели эффективности деятельности заведующего библиотекой

ТАБЛИЦА № 12

№	Показатели деятельности	Динамика баллов	Баллы
Эффективность и качество выполняемой работы:			
1	высокая (от 80-100%) читательская активность учащихся	0-5	
2	Отсутствие конфликтных ситуаций	0-5	

3	100%-ая обеспеченность учебного плана учебниками к началу учебного года;	0-5	
4	использование информационно-компьютерных технологий в развитии читательской активности и самообразовании учащихся;	0-5	
5	развитие медиатеки, информационное обеспечение;	0-5	
6	- проведение общешкольных и городских мероприятий;	0-5	
7	оформление тематических выставок, экспозиций;	0-5	

IV. Процедура расчета доплат сотрудников из стимулирующего фонда:

4.1. Каждый сотрудник фиксирует общую сумму баллов в соответствии с таблицей 1-12 подсчитанными им лично.

4.2. Комиссия по объективной внешней оценке результативности профессиональной деятельности работника, утвержденная приказом директора рассматривает и утверждает представленные показатели эффективной деятельности, что оформляется протоколом.

4.3 Из суммы, соответствующей не менее 30% от стимулирующего фонда ФОТ (АУП, УВП, МОП, прочего педагогического персонала (расчет СТП)), устанавливается цена одного балла.

4.4. Цена одного балла умножается на количество баллов и определяется сумма выплаты из стимулирующего фонда, которая ежемесячно оформляется приказом по школе.

4.5. Процент стимулирующих доплат и стоимость одного балла может меняться в зависимости от сложившейся ситуации с ФОТ учреждения и согласно расчета СТП.

4.6. Экономии стимулирующего фонда направлять на разовые доплаты (по итогам работы за соответствующий период, юбилейные и праздничные даты).