

СОГЛАСОВАНО “01” сентября 2012 г. Председатель ПК	СОГЛАСОВАНО “01” сентября 2012г. Председатель УС	УТВЕРЖДАЮ «01» сентября 2012 г. Начальник Управления образования администра- ции МО Динской район	УТВЕРЖДАЮ “01” сентября 2012 г. Директор БОУ СОШ № 34 МО Динской район
Калиновская Н.В.	Береснев	Сатарова Н.В.	Захаров И.Б.

Положение об оплате труда работников БОУ СОШ №34 МО Динской район

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет механизм формирования расходов и доведения средств на реализацию государственных гарантий прав граждан на получение общедоступного и бесплатного общего образования в соответствии с государственным образовательным стандартом общего образования, разработано в целях совершенствования оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, на основании Закона РФ «Об образовании» и Постановления Министерства труда РФ от 04.03.1993 года № 48 «О формировании средств на установку доплат и надбавок к заработной плате», Постановления главы администрации Краснодарского края от 25.12. 2006 г. №1167 «Об эксперименте по применению новых моделей оплаты труда работников общеобразовательных учреждений Краснодарского края», приказа ДОН № 2904 от 13.08.2007 года «Об утверждении примерного положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда учителей ОУ Краснодарского края», соответствии с постановлением главы администрации Краснодарского края от 18 января 2008 года № 17 «О подготовке к введению отраслевых систем оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений Краснодарского края», постановлением главы муниципального образования Динской район от 19.04.2010 года № 776 «О внесении изменений в постановление главы муниципального образования Динской район от 28.11.2008 г. № 2446 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Динской район», Уставом школы и коллективным договором между администрацией и трудовым коллективом. Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников БОУ СОШ №34 МО Динской район.

1.3. Отраслевая система оплаты труда работников учреждения, включающая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, положением разработанными в учреждениях, соглашениями, локальными нормативными актами органами местного самоуправления Динской район, а также настоящим Положением.

1.4. Отраслевая система оплаты труда работников устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- минимального оклада, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- Положений о введении новых систем оплаты труда работников, муниципальных учреждений Динского района, разработанных муниципальным органом самоуправления Динской район;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения соответствующей организации профессионального союза (выборного представительного органа работников).

1.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников определяются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп) с учетом сложности и объема выполненной работы.

1.6. 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.

1.7. 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.

1.8. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

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

1.10. Заработная плата работников учреждений (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 муниципальных бюджетных учреждений на 1 декабря 2008 года, то на время их работы в данном учреждении в занимаемой должности производятся доплаты компенсационного характера за изменение условий оплаты труда до достижения прежнего уровня заработной платы работников, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.11. Оплата труда работников БОУ СОШ №34 МО Динской район производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете учреждения на соответствующий финансовый год.

1.12. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждений, в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителем средств местного бюджета, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими образовательных услуг (сетевых показателей). При оптимизации штатного расписания и сохранении сетевых показателей фонд оплаты труда не уменьшается.

II. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам по занимаемой должности работников МОУ:

1.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	3000 рублей
2.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	3400 рублей
3.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	4200 рублей
4.	Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	4600 рублей

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

На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленному по профессиональным квалификационной группе образует новый оклад. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и размеры повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням отражены в *Приложении № 1* настоящего Положения.

2.3. Оплата труда библиотечных и других работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными с постановлением главы муниципального образования Динской район.

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

2.4. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2003 № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

2.5. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам БОУ СОШ №34 МО Динской район устанавливается в соответствии с *приложением № 2* к настоящему Положению.

2.6. Порядок и условия почасовой оплаты работников муниципальных образовательных учреждений устанавливаются в соответствии с *приложением № 3* к настоящему положению

2.7. Доля фонда оплаты труда (базовая (тарифная) часть) для педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, (педагогические работники, имеющие учебную нагрузку, поименованные в пункте 2 постановления Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 года № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений») (далее – постановление Правительства РФ от 3.04.2003 № 191), уста-

навливается в размере не менее **70 %** от объема базовой (тарифной) части фонда оплаты труда учреждения (ФОТб(т));

2.8. Доля фонда оплаты труда (базовая (тарифная часть) для административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не ведущие учебные занятия, поименованные в пунктах 1 и 3 постановления Правительства РФ от 3.04.2003 № 191, устанавливается в размере не более **30 %** от объема тарифной части фонда оплаты труда учреждения (ФОТб(т)).

2.9. Порядок планирования расходов на оплату труда при формировании сметы доходов и расходов общеобразовательного учреждения утверждается органом местного самоуправления муниципального образования Динской район в соответствии с *приложением № 4*.

2.10. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, отражены в *приложении № 5* к настоящему Положению.

2.11. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в вооруженных силах СССР и Российской Федерации установлен в *приложении № 6* к настоящему Положению.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера, входящих в базовую часть ФОТ

3.1. Оплата труда работников МОУ, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам могут быть установлены, согласно положению разработанному органами местного самоуправления Динской район,

следующие выплаты компенсационного характера:

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

3.2. **Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда** – устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда – **до 12%**.

- работа с использованием химических реактивов, а также их хранение;

- работа с компьютерами и оргтехникой;

- работа, связанная с мойкой посуды, тары, технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ;

- работа по приготовлению дезинфицирующих растворов, а также с их применением;

- слесарные работы;

- ремонт и чистка вентиляционных систем;

- работы, связанные с чисткой мусорных ящиков и канализационных колодцев.

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

3.3. **Доплата за совмещение профессий (должностей)** устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) – **до 100 %**. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.4. **Доплата за расширение зон обслуживания** устанавливается работнику при расширении зон обслуживания – **до 100%**. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.5. **Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы**, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором – **до 100 %**.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

Применение указанной выплаты не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

3.7. **Доплата за работу в ночное время** производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

Размер доплаты – **35 процентов** части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

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

Размер доплаты составляет:

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

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

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

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

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

3.12. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням прил.№1) и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

VI. Порядок установления педагогическим работникам доплат за неаудиторную деятельность

4.1. Доля расходов на установление доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя до **15%** общего фонда оплаты труда. Эта доля включена в базовую часть фонда оплаты труда. Размер доплат устанавливается школой самостоятельно.

4.2. **К доплатам за неаудиторную (внеурочную) деятельность относятся**

4.2.1. Доплаты за работу, направленную на создание условий для обеспечения образовательного процесса (**Приложение 7**);

4.2.2 Доплаты за работу с учащимися во внеурочное время (**Приложение 8**).

4.3. Доплаты за неаудиторную деятельность могут носить систематический (постоянный) и временный характер. Постоянные доплаты устанавливаются 2 раза в год в период тарификации. Временные доплаты устанавливаются работникам одновременно за конкретную работу, выполненную педагогом.

4.4. Доплаты к должностному окладу могут быть отменены или изменены в размерах приказом директора школы за несвоевременное некачественное выполнение возложенных обязанностей и заданий, нарушение Устава школы и Правил внутреннего трудового распорядка, решению комиссии по определению доплат и надбавок. Изменения в размерах доплат и надбавок доводятся до сведения работника на основании приказа директора школы.

V. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается учреждением с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Приоритетность стимулирующих выплат устанавливается учреждением самостоятельно.

5.1. Повышающие коэффициенты к окладу

5.1.1. Положением об оплате и стимулировании труда работников МОУ может быть предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладу:

- повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию;
- персональный повышающий коэффициент к окладу.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

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

Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, за исключением повышающих коэффициентов за квалификационную категорию.

5.1.2. Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размеры повышающего коэффициента:

0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории;

0,05 - при наличии второй квалификационной категории.

5.1.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу 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 и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер повышающего коэффициента – до **3,0**.

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

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

0,15 – за ученую степень доктора наук.

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

Педагогам, имеющим звания, *«Почетный работник отрасли образования»* и *«Отличник народного просвещения»*, устанавливается ежемесячная надбавка от **500 рублей**.

5.1.5. Выплаты стимулирующего характера, обозначенные в п.5.1.2 и 5.1.4., устанавливаются пропорционально объему учебной нагрузки.

6.2. Стимулирующие надбавки

6.2.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда предназначается для мотивации учителей общеобразовательного учреждения в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий, индивидуальных достижений обучающихся, составляет **25 %** фонда оплаты труда и включает в себя следующие виды стимулирующих надбавок к окладу, ставке заработной платы:

- стимулирующая надбавка за интенсивность;
- стимулирующая надбавка за выслугу лет;
- стимулирующая надбавка за стабильно высокие результаты труда.

6.2.2. *Стимулирующая надбавка за интенсивность* устанавливается работнику

- за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- за сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе водителям);
- за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Стимулирующие надбавки за интенсивность устанавливаются работникам в соответствии с *приложением №9* настоящего Положения. Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям. Стимулирующая надбавка устанавливается 2 раза в год, в период тарификации, или по факту выполнения работ.

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

Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада):

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

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

при выслуге лет от 10 лет – **15%**.

6.2.4. *Стимулирующая надбавка за стабильно высокие результаты* работы устанавливается за качество и результативность труда в соответствии с разработанной школой Методикой оценки результативности деятельности учителя и классного руководителя. (*Приложение10*).

Надбавка устанавливается 2 раза в год и выплачивается **ежемесячно** на основании решения расширенной комиссии, оформленного протоколом. Размер надбавки зависит от количества набранных педагогом баллов, утверждённых решением расширенной комиссии, проводившей анализ деятельности педагога за полугодие. Сумма надбавки зависит от размера стимулирующей части ФОТ.

6.3. Порядок и условия премирования работников учреждения

6.3.1. **Премия** – единовременное денежное вознаграждение, которое выдается за конкретные достижения, за качественно выполненную работу, а также к юбилейным и праздничным датам.

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

Премирование осуществляется руководителем учреждения на основании ходатайства заместителей директора по решению расширенной комиссии по установлению стимулирующих выплат, доплат и надбавок. Премирование осуществляется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

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

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края, главой местного самоуправления муниципального образования Динской район;
- присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;
- присвоении почетного звания «Почетный педагог Динского района»;
- награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;
- награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края, главы местного самоуправления муниципального образования Динской район.

6.3.3. **Премия по итогам работы** (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников **за общие результаты труда по итогам работы**. Премия по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена. Премирование работников осуществляется в соответствии с условиями, обозначенными **приложением № 11** настоящего Положения.

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

6.3.4. **Премия за интенсивность и высокие результаты работы** – выплачивается работникам единовременно за интенсивность и высокие результаты работы. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

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

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

7. Материальная помощь

7.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективным договором и обозначены в **приложении №12** настоящего Положения.

7.2. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

8. Штатное расписание

8.1. Штатное расписание БОУ СОШ №34 МО Динской район формируется и утверждается руководителем учреждения в пределах выделенного фонда оплаты труда.

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

8.3. Штатное расписание по видам персонала (**приложение 13**) составляется по всем структурным подразделениям (филиал, лаборатория, отделение, вычислительный центр и т.п.) в соответствии с уставом учреждения.

8.4. В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера, и другие обязательные вы-

платы, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Положению об оплате труда
работников БОУ СОШ №34 МО Динской район

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

1. По занимаемым должностям работников муниципальных образовательных учреждений

№ п/п	Профессиональная группа/ квалификационный уровень	Повышающие коэффициенты
1	2	3
1.	Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 3000 рублей	
1.1	Вожатый, помощник воспитателя;	0,00
2.	Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 3400 рублей	
2.1	1 квалификационный уровень: младший воспитатель	0,00
2.2	2 квалификационный уровень:	0,06
3.	Должности педагогических работников	
	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 4200 рублей	
3.1	1 квалификационный уровень: музыкальный руководитель; старший вожатый	0,00
1	2	3
3.2	2 квалификационный уровень: педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	0,08
3.3	3 квалификационный уровень: педагог-психолог	0,09
3.4	4 квалификационный уровень: преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	0,10
4.	Должности руководителей структурных подразделений	
	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 4600 рублей	
4.1	1 квалификационный уровень: Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	0,00
4.2	2 квалификационный уровень: Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории	0,05
4.3	3 квалификационный уровень: Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения	0,10
4.4	Профессиональная квалификационная группа должностей работников физиче-	

	ской культуры и спорта второго уровня (минимальный оклад 3700)	
	2 квалификационный уровень: тренер - преподаватель	0,04

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2**к Положению об оплате труда****работников БОУ СОШ №34 МО Динской район****ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ****1. Порядок исчисления заработной платы учителей**

1.1. Месячная заработная плата учителей определяется путем умножения ставок заработной платы, установленных в соответствии с настоящим Положением, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю. В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

- учителей за работу в другом образовательном учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;
- учителей, для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

1.2. Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

1.3. Тарификация учителей один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

1.4. Исчисление заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, а также учителей вечерних (сменных) общеобразовательных учреждений (классов очного обучения, групп заочного обучения) в зависимости от объема их учебной нагрузки производится два раза в год - на начало первого и второго учебных полугодий.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение обучающихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость обучающихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 100 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80 процентов от этого объема часов. Месячная заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения ставки заработной платы на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого полугодия и деленной на установленную норму часов в неделю.

Установленную таким образом месячную заработную плату учителю следует выплачивать до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам. При невыполнении по не зависящим от учителя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

1.5. В учебную нагрузку учителей за работу с заочниками включаются часы, отведенные на полугодие учебным планом на групповые и индивидуальные консультации, а также 70 процентов от объема часов, отведенных на прием устных и письменных зачетов. Расчет часов в учебном плане на прием устных и письменных зачетов производится на среднее количество обучающихся: в группе от 9 до 15 человек - на 12, в группе от 16 до 20 человек - на 18.

1.6. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, учебно-вспомогательного персонала ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, группами, объединениями, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК РАБОТНИКОВ**на 2012 год****БОУ СОШ №34 МО Динской район**

№ п/п	Фамилия	Наименование	Образование	Стаж	Учебно-педагогический	Урок	Оклад (долж.)	Оклад (долж.)	Число часов в неделю	Заработная плата в месяц	Дополнительная оплата за	Дополнительная	Надбавки за	Заработная	Размер	Размер	Итого	зара-
-------	---------	--------------	-------------	------	-----------------------	------	---------------	---------------	----------------------	--------------------------	--------------------------	----------------	-------------	------------	--------	--------	-------	-------

МЕТОДИКА

планирования расходов на оплату труда при формировании сметы доходов и расходов БОУСОШ
№34 МО Динской район**1. Формирование фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения**

Размер фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения определяется исходя из утвержденного законом Краснодарского края о краевом бюджете на очередной финансовый год норматива подушевого финансирования на одного обучающегося (с учетом соответствующего поправочного коэффициента) для обеспечения реализации основных общеобразовательных программ (далее – норматив) по следующей формуле:

$ФОТ = N \times H \times Д$, где:

ФОТ – фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

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

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

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

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

2. Формирование централизованного фонда стимулирования руководителя общеобразовательного учреждения

2.1. Органы местного самоуправления – главные распорядители средств местного бюджета, в ведении которых находится учреждение, вправе формировать централизованный фонд стимулирования руководителя образовательного учреждения по следующей формуле: $ФОТ_{цст} = ФОТ_o \times \alpha$, где:

ФОТ_{цст} – отчисление в централизованный фонд стимулирования руководителя образовательного учреждения;

ФОТ_o – фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

α – централизуемая доля фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения.

Размер централизуемой доли ФОТ_{цст} – до 3%.

2.2. Размер централизованного фонда стимулирования руководителя, порядок его формирования и использования устанавливается в соответствии с нормативным правовым актом органа местного самоуправления согласно приложению № 1 к настоящей Методике.

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

3. Распределение фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения

3.1. Фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения 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 согласно приложению № 2 к настоящей Методике, разработанному в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 года № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»:

$ФОТ_o = ФОТ_п + ФОТ_пр$, где:

ФОТ_o – фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

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

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

3.2. Руководитель общеобразовательного учреждения в соответствии со статьей 32 Закона Российской Федерации от 10 июля 1992 года № 3266-1 «Об образовании» формирует и утверждает штатное расписание образовательного учреждения, локальные акты, регулирующие оплату труда учреждений (положение

о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, положение о доплатах и надбавках и другие), в пределах фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения в соотношении:

доля фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, устанавливается в размере 70% к общему фонду оплаты труда учреждения;

доля фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, устанавливается в размере 30% к общему фонду оплаты труда учреждения.

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

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

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

ФОТп – фонд оплаты труда педагогического персонала;

ФОТп(б) – базовая часть ФОТп;

ФОТп(с) – стимулирующая часть ФОТп.

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

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

К неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя относятся следующие виды работ, обозначенные в *приложениях №7 и №8* настоящего Положения.

Конкретный размер доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя, определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно.

3.6. На стимулирующую часть направляется **не менее 25 %** общего фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс.

Конкретный размер стимулирующей части определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно.

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

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

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

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

ФОТпр(б) – базовая часть ФОТпр;

ФОТпр(с) – стимулирующая часть ФОТпр;

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

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

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

4. Определение стоимости педагогической услуги в общеобразовательном учреждении

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

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

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

$$\text{Стп} = \frac{(\text{ФОТп(б)} - \text{НВ}) \times 245}{(a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + a_3 \times v_3 + \dots + a_{10} \times v_{10} + a_{11} \times v_{11}) \times 365}$$

где:

365 – количество дней в году;

245 – среднее расчетное количество дней в учебном году;

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

НВ – сумма доплат за виды неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя

a_1 – количество учащихся в первых классах;

a_2 – количество учащихся во вторых классах;

a_3 – количество учащихся в третьих классах;

a_{11} – количество учащихся в одиннадцатых классах;

v_1 – годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

v_2 – годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

v_3 – годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

v_{11} – годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

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

Реализация федерального и регионального компонентов базисного учебного плана обязательна для всех общеобразовательных учреждений.

Годовое количество часов по учебному плану определяется с учетом всех случаев увеличения часов (факкультативных занятий, деления классов на группы), предусмотренных Типовым положением об общеобразовательном учреждении, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 19 марта 2001 года № 196 (далее – Типовое положение об общеобразовательном учреждении), обучения детей с отклонениями в развитии, обучения детей на дому согласно письму Министерства народного образования РСФСР от 14 ноября 1988 года № 17-253-б.

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

4.4. Определенная таким образом стоимость педагогической услуги для последующих расчетов может корректироваться на рекомендуемый коэффициент – 0,95, учитывающий сложность и приоритетность предмета (рекомендуемая доля – 5% ФОТп(б)). Конкретная величина коэффициента определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно с учетом установленных коэффициентов сложности и приоритетности предмета.

Повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения может определяться на основании:

участия предмета в итоговой аттестации, в том числе в форме и по материалам ЕГЭ и других формах независимой аттестации;

дополнительной нагрузки педагога, обусловленной большой информативной емкостью предмета, постоянным обновлением содержания, наличием большого количества источников (например, литература, история, география), необходимостью подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования, неблагоприятными условиями для здоровья педагога (например, химия, биология, физика), возрастными особенностями учащихся (начальная школа);

специфики образовательной программы общеобразовательного учреждения, определяемой концепцией программы развития, и учета вклада в ее реализацию данного предмета.

4.5. Стоимость педагогической услуги для коррекционных классов увеличивается на коэффициент 2,2, учитывающий нормативное снижение наполняемости в этих классах (в среднем – в два раза) и повышение заработной платы педагогических работников на 20%. Указанный коэффициент может быть определен общеобразовательным учреждением самостоятельно с учетом фактических условий.

4.6. Поправочный коэффициент, установленный к нормативам подушевого финансирования на одного учащегося гимназических (лицейских) классов, учитывает специфику обучения в данных классах и увели-

чение заработной платы педагогических работников на 15% при определении стоимости педагогической услуги.

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

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

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

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

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

Н – количество обучающихся по предмету в каждом классе;

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

П – коэффициент, учитывающий сложность и приоритетность предмета, устанавливаемый учреждением самостоятельно;

Г – коэффициент, учитывающий возможное деление класса на группы;

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

Коэффициент Г устанавливается в диапазоне от 1,0 до 2,0 (при делении классов на две группы в соответствии с Типовым положением об образовательном учреждении) или от 1,0 до 3,0 (при делении классов на три группы в соответствии с иными нормативными документами с учетом дополнительно выделенных средств из адаптационной надбавки).

Конкретное значение коэффициента Г устанавливается учреждением самостоятельно.

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

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

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

6.1. Должностной оклад руководителя общеобразовательного учреждения устанавливается исходя из группы оплаты труда руководителей учреждений, определяемой в зависимости от количества учащихся, и расчетный средний оклад педагогических работников, осуществляющих учебный процесс исчисленного согласно приложению № 2 настоящего Положения:

$O_p = O_{срп} \times K$, где:

O_p – должностной оклад руководителя общеобразовательного учреждения;

$O_{срп}$ – расчетный средний оклад педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, исчисленный согласно приложению № 2 к настоящему Положению;

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

Рекомендуемые коэффициенты:

1 группа – коэффициент 2,0 (при численности учащихся более 1000 человек);

2 группа – коэффициент 1,8 (при численности учащихся от 501 до 1000 человек);

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

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

Порядок и критерии отнесения к группам по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений устанавливаются учредителем общеобразовательного учреждения.

6.2. Оклады заместителя руководителя, заведующего библиотекой, главного бухгалтера устанавливаются руководителем образовательного учреждения в размере 70 – 90% от оклада руководителя, исчисленного в соответствии с подпунктом 6.1. настоящей Методики.

7. Гарантии по оплате труда

7.1. Размеры и порядок оплаты труда работников, не урегулированные настоящей Методикой, определяются в соответствии с нормативными правовыми актами, принятыми учредителем общеобразовательного учреждения, положением об оплате труда работников образовательного учреждения, принятым с учетом

мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Заключение договоров гражданско-правового характера допускается в случаях и порядке, установленных законодательством.

7.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата заработной платы в случаях, предусмотренных постановлением Правительства РФ от 3 апреля 2003 года № 191, и в размерах, установленных указанным постановлением.

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

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

7.5. Выплаты стимулирующего характера, премии, поощрительные выплаты, материальная помощь осуществляются за счет стимулирующей части фонда оплаты труда соответствующей группы работников.

Перечни видов выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются органом местного самоуправления и конкретизированы в приложениях к настоящему Положению.

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

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

7.7. Оплата труда работников общеобразовательных учреждений производится на основании трудовых договоров между руководителем общеобразовательного учреждения и работниками.

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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5

к Положению об оплате труда

работников БОУ СОШ №34 МО Динской район

ПЕРЕЧЕНЬ УЧРЕЖДЕНИЙ, ОРГАНИЗАЦИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ, ВРЕМЯ РАБОТЫ В КОТОРЫХ ЗАСЧИТЫВАЕТСЯ В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СТАЖ РАБОТНИ- КОВ ОБРАЗОВАНИЯ

Наименование учреждений и организа- ций	Наименование должностей
1	2
I	
Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых	Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие),

	заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба)
II	
Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (не зависимо от ведомственной подчиненности)	Руководители, их заместители, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты
III	
1. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями 2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения	1. Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством)
квалификации кадров на производстве	2. Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
IV	
Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	Руководящий, командно-летний, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
V	
Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи, психологи, преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
VI	
Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения	Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор, инспектор по общеобразовательной работе (обучению), старший инспектор-методист и инспектор-методист, старший инженер и инженер по производственно-техническому обучению, старший мастер и мастер производственного обучения, старший инспектор и инспектор по охране и режиму, заве-

Примечание:

В стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения для взрослых, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6

к Положению об оплате труда

работников БОУ СОШ №34 МО Динской район

ПОРЯДОК ЗАЧЕТА

В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СТАЖ ВРЕМЕНИ РАБОТЫ В ОТДЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ (ОРГАНИЗАЦИЯХ), А ТАКЖЕ ВРЕМЕНИ ОБУЧЕНИЯ В УЧРЕЖДЕНИЯХ ВЫСШЕГО И СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И СЛУЖБЫ В ВООРУЖЕННЫХ СИЛАХ СССР И РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

1.1. Время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы;

1.2. Время работы в должности заведующего фильмотек и методиста фильмотеки.

2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

2.1. Время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации, на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 1.1 настоящего Порядка;

2.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

2.3. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

- преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);
- учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);
- учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;
- мастерам производственного обучения;
- педагогам дополнительного образования;
- педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;
- педагогам-психологам;
- методистам;
- педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;
- преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художе-

ственных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

4. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

5. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

6. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

7. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

8. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7

*к Положению об оплате труда
работников БОУ СОШ №34 МО Динской район*

**1. Перечень доплат педагогическим работникам
за создание условий, направленных на организацию учебно-воспитательного процесса**

№п/п	Доплата	Сумма (в руб.)	Цикличность
1.	Доплата за проверку тетрадей устанавливается из расчета на 1 час тарифицируемой учебной нагрузки учителям: 1) русского языка и литературы, математики, начальных классов; 2) химии, физики, ИЗО, черчения, биологии, географии, истории, иностранных языков	48 руб. 30 руб.	Ежемесячно
2.	Доплата учителям за классное руководство	500 руб.	Ежемесячно
3.	Доплата педагогическим работникам за организацию общественно-полезного труда производится ежемесячно в зависимости от количества классов-комплектов	500	Ежемесячно
5.	Доплата за выполнение обязанностей мастера комбинированных учебных мастерских	1000	Ежемесячно
6.	Доплата педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами <ul style="list-style-type: none"> • кабинет повышенной опасности • интерактивный кабинет 	500 руб. 400 руб.	Ежемесячно
7.	Доплата за разработку и внедрение авторских программ, в том числе программ дополнительного образования и надпредметных программ	1000 руб.	Ежемесячно
8.	Доплата за заведование учебно-опытным участком, работу на клумбах, цветниках	500 руб.	Ежемесячно
9.	Доплата за заведование музеем	500 руб.	Ежемесячно
10.	Доплата руководителям школьными и районными методическими объединениями учителей-предметников и классных руководителей (в зависимости от количества членов): <ul style="list-style-type: none"> • РМО • ШМО учителей начальных классов • ШМО учителей русского и математики • ШМО учителей физической культуры • ШМО учителей естественно научного, эстетич. цикла • ШМО классных руководителей 	500 руб. 500 руб. 500 руб. 500 руб. 500 руб. 500 руб.	Ежемесячно
11.	Доплата за реализацию программы «Антинарко»: заместителю директора по ВР, учителю физической культуры социальному педагогу, педагогу-психологу	2000 руб. 1000 руб.	Ежемесячно

ПРИЛОЖЕНИЕ № 8

**к Положению об оплате труда
работников БОУ СОШ №34 МО Динской район**

2. Перечень доплат педагогическим работникам

за работу с учащимися во внеурочное время и за выполнение дополнительных обязанностей

№ п/п	Доплата	Сумма (в руб.)	Цикличность
1.	Доплата преподавателям физической культуры за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию учащихся	2000 руб.	Ежемесячно
2.	Доплата за организацию кружковой работы с учащимися (при наличии программы и календарно-тематического планирования)	100 руб. за 1 час кружковой работы	Ежемесячно
3.	Доплата за ведение клубной работы с учащимися при наличии плана работы клуба, систематических (не реже 2-х раз в месяц) заседаний, популяризации проблем, решаемых на данных заседаниях	100 руб. за 1 час клубной работы	Ежемесячно
4.	Доплата за организацию работы по ПДД	1000 руб.	Ежемесячно
5.	Доплата за руководство отрядами ЮИД, ДЮП, «Юный спасатель», «Юные жуковцы», экологический отряд и т.д.	500 руб.	Ежемесячно
6.	Доплата за работу в классах казачьей направленности	800 руб.	Ежемесячно
7.	Доплата за консультации и дополнительные занятия с обучающимися, в том числе с отстающими и одаренными	100 руб. за 1 час	По факту выполнения
8.	Доплата кураторам ученических комиссий	500 руб.	Ежемесячно
9.	Доплата за организацию и проведение внеклассной работы по предмету (олимпиады, НПК, праздники, предметные недели, конкурсы, фестивали и т.д.)	1000 руб.	По факту выполнения
10.	Доплата за организацию отдыха учащихся в каникулярное время и праздничные дни	1000 руб.	По факту выполнения
11.	Доплата за организацию работы школьной Web-студии	1000 руб.	Ежемесячно
12.	За тьютерство	400 руб.	Ежемесячно
13.	За работу в летнем лагере или на оздоровительной площадке при школе, связанную с прерыванием трудового отпуска	1000 руб.	По факту выполнения
14.	За работу с учащимися в период прохождения ими летней трудовой практики, связанную с прерыванием трудового отпуска	1000 руб.	По факту выполнения
15.	Доплата за организацию тимуровской работы	500 руб.	По факту выполнения
16.	Доплата за организацию краеведческой работы	500 руб.	По факту выполнения
17.	Доплата за применение здоровьесберегающих технологий в учебно-воспитательном процессе	800 руб.	Ежемесячно
18.	Доплата за внеурочную деятельность учителей по преподаваемому предмету	800 руб.	Ежемесячно
19.	За руководство в школе работой по охране труда и за работу по обеспечению безопасности	2500 руб.	Ежемесячно

20	За осуществление контроля за соблюдением законодательства о труде, условий коллективного договора, за работу по защите социальных гарантий трудящихся	1200 руб.	Ежемесячно
21	За работу в школьной информационно-диагностической службе (в зависимости от объёма работы)	До 2000руб.	Ежемесячно
22	За исполнение обязанностей секретаря педсовета	500 руб.	Ежемесячно
23	За выполнение обязанностей художника-оформителя	500 руб.	Ежемесячно
24	За ведение научной, экспериментальной, методической работы (зависимости от объёма и направления работы)	2000 руб.	Ежемесячно
25	За работу по организации школьного питания: <ul style="list-style-type: none"> • ответственному за организацию питания; • ответственному за контроль за качеством приготовленной пищи. 	2500 руб. 500 руб.	Ежемесячно
26	За работу с электронной почтой	1500 руб.	Ежемесячно
27	За организацию дежурства учащихся и учителей и систематический контроль за его осуществлением: <ul style="list-style-type: none"> • организация дежурства в вечернее время; • организация дежурства в дневное время 	750 руб. 2000 руб.	Ежемесячно
28	За разработку и внедрение количественных и качественных методов оценивания учебных и внеучебных достижений учащихся: <ul style="list-style-type: none"> • учебные достижения; • внеучебные достижения. 	1000 руб. 1000 руб.	По факту
29	За организацию аттестации педагогических кадров	2500 руб.	Ежемесячно
30	За оформление больничных листов	500 руб.	Ежемесячно
31	За работу со школьным сайтом	2000 руб.	Ежемесячно
32	За создание и организацию работы творческих, проблемных групп, руководство школьными службами, мастер-классами	500 руб. за каждую единицу	Ежемесячно
33	За участие в реализации закона № 1539-КЗ «О мерах по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних в Краснодарском крае»	300 руб.	По факту выполнения
34	За осуществление систематического контроля за исполнением и реализацией закона № 1539- КЗ «О мерах по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних в Краснодарском крае»	2000 руб.	Ежемесячно
35	За создание и обеспечение работы локальной компьютерной сети	1000 руб.	Ежемесячно
36	За организацию и ведение учёта работы учащихся и педагогов в сети Интернет	2000 руб.	Ежемесячно
37	За организацию контроля за посещаемостью учащихся	1000 руб.	Ежемесячно
38	За работу по озеленению школьных помещений	500 руб.	Ежемесячно
39	За техническое сопровождение и музыкальное оформление мероприятий <ul style="list-style-type: none"> • техническое сопровождение • музыкальное сопровождение 	500 руб. до 1500 руб.	По факту выполнения
40.	За организацию работы по выпуску школьной газеты	500 руб.	Ежемесячно
41.	За участие в работе аттестационной комиссии, в экспертной группе, жюри	200 руб. за 1 раз	По факту выполнения
42.	За организацию и проведение подворовых обходов в закреплённом микро-	1000 руб.	По факту

	районе		выполне- ния
43.	За дежурство в рейдах, направленных на реализацию закона № 1539- КЗ «О мерах по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних в Краснодарском крае»	500 руб.	По факту выполнения
44.	За дежурство на вечерах	200 руб.	По факту выполнения
45	За создание учебных пособий (в том числе электронных)	1000 руб.	По факту выполнения
46.	За организацию и проведение экскурсионной работы с учащимися	200 руб. за 1 экскурсию	По факту выполнения
47	За заведование музеем	500 руб.	Ежемесячно
48	За увеличение объёма работ, связанного с работой ПМПК	3000 руб.	По факту выполнения
49.	За реализацию программы «Здоровье» (в зависимости от объёма выполняемых работ и функциональных обязанностей): <ul style="list-style-type: none"> • руководство реализацией программы «Здоровье» • организация сотрудничества с другими ведомствами • руководство физкультурно-оздоровительной работой • индивидуально-групповая консультационная работа 	2000 руб. 1000 руб. 2000 руб. 320 руб.	
50	За реализацию программы духовно-нравственного воспитания «Надежда России, опора Кубани» (в зависимости от объёма выполняемых работ и функциональных обязанностей): <ul style="list-style-type: none"> • руководство реализацией программы; • разработка модулей, составляющих программу, с указанием конкретных метапредметных результатов и условий их достижения; • организация взаимодействия с общественностью, учреждениями культуры, спорта, молодёжи и т.д. 	2000 руб. 1000 руб. за каждый модуль 500 руб.	Ежемесячно По факту выполнения По факту выполнения
51.	За реализацию программы «Одарённые дети» <ul style="list-style-type: none"> • руководство реализацией программы; • создание и ведение электронного портфолио одарённых детей. 	2000 руб. 1000 руб.	
52.	За изготовление костюмов для школьной костюмерной (в зависимости от сложности и количества костюмов)	1000 руб.	По факту выполнения
53	За наличие званий и наград	1000 руб.	Ежемесячно
54	Доплата молодым специалистам	От 1500 до 2000 руб.	Ежемесячно
55	За ведение дополнительной отчетной документации	1000 руб.	Ежемесячно
56	За обслуживание, учёт и повышение ответственности за сохранность большого количества современного лабораторного и компьютерного оборудования	2000 руб.	Ежемесячно

ПРИЛОЖЕНИЕ № 9

к Положению об оплате труда
работников БОУ СОШ №34 МО Динской район

3. Перечень стимулирующих доплат работникам

№п/п	Доплата	Сумма (в руб.)	Цикличность
1. Доплаты педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс			
1	За наставничество	2000 руб.	Ежемесячно
2	За организацию и проведение школьных и районных творческих конкурсов, интеллектуальных игр, предметных олимпиад и т.д.	3000 руб.	Ежемесячно
3	За организацию подготовки и проведения итоговой аттестации в форме и по материалам ЕГЭ	2000руб.	Ежемесячно
4	За участие в итоговой аттестации в форме и по материалам ЕГЭ	200 руб. за 1 раз	По факту выполнения
5	За участие в подготовке и проведении внеклассных мероприятий разного уровня (подготовка сценариев, создание презентаций, видеофильмов и т.д.)	500 руб.	По факту выполнения
6	Учителям русского языка и математики за сложность и напряжённость при подготовке выпускников 9-11 классов к итоговой аттестации в форме ЕГЭ <ul style="list-style-type: none"> • учителям, работающим в 9 классах • учителям, работающим в 11 классах 	1000 руб. 2000 руб.	Ежемесячно
7	За использование в учебной деятельности и воспитательной работе современных технологий, в том числе компьютерных.	500 руб.	По результатам мониторинга
8	За проведение учебных занятий по подготовке к ЕГЭ в рамках работы межшкольного факультатива	150 руб. за 1 занятие	По факту выполнения
9	За руководство экспериментом по предпрофильной подготовке профильному образованию	2000 руб.	Ежемесячно
10	За участие в инновационной деятельности школы	1000 руб.	Ежемесячно
11	За организацию деятельности ОУ в реализации основных направлений РКПМО, президентской инициативы «Наша новая школа»	3000 руб.	1 раз в год
12	За участие в апробации механизмов перехода на ФГОС начального общего образования	1000 руб.	Ежемесячно
13	За участие в деятельности рабочих групп по переходу на ФГОС начального образования	До 2000 руб.	Ежемесячно
14	За разработку технологий достижений планируемых результатов освоения программ учебных предметов и внеурочной деятельности обучающимися на ступени начального общего образования	1000 руб.	Ежемесячно
2. Доплаты педагогическим работникам, не связанным с учебным процессом			
1.	За создание и ведение электронного банка данных детей, охваченных различными видами контроля	1000 руб.	Ежемесячно
2.	За увеличение объёма работ, связанного с работой ПМПК	3000 руб.	По факту выполнения
3.	За осуществление контроля за посещаемостью учащихся	1000 руб.	Ежемесячно
4.	За участие в подготовке и проведении внеклассных мероприятий разного уровня (подготовка сценариев, создание презентаций, видеофильмов и т.д.)	500 руб.	По факту выполнения
5.	За участие в реализации программы «Антинарко»	1000 руб.	Ежемесячно
6.	За работу с опекаемыми детьми	1000 руб.	Ежемесячно
7.	За дежурство в рейдах, направленных на реализацию закона № 1539-КЗ «О мерах по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних в Краснодарском крае»	500 руб.	По факту выполнения
8.	За работу в школьной информационно- диагностической службе (в зависимости от объёма работы)	500 руб.	Ежемесячно
9.	За ведение научной, экспериментальной, методической работы (за-	500 руб.	Ежемесячно

	висимости от объёма и направления работы)		
10.	За участие в инновационной деятельности школы	1000 руб.	Ежемесячно
3. Доплаты административно-управленческому персоналу			
1.	За работу в инновационном режиме и использование современных технологий управления школой	2000 руб.	Ежемесячно
2.	За развитие педагогического творчества (участие педагогов в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях, семинарах)	500 руб.	Ежемесячно
3.	За организацию и систематическое проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся	1000 руб.	Ежемесячно
4.	За расширение функциональных обязанностей, связанное с использованием коммуникационной, компьютерной и множительной техники	1000 руб.	Ежемесячно
5.	За сложность и усиленный режим работы, связанные с подготовкой больших объёмов отчётной документации	1000 руб.	Ежемесячно
6.	За организацию работы органов самоуправления	2000 руб.	Ежемесячно
7.	За осуществление контроля эффективности поставленного в рамках ПНПО и РКПМО учебно-наглядного оборудования и компьютерной техники	2000 руб.	Ежемесячно
8.	За организацию мероприятий по реализации основных направлений президентской инициативы «Наша новая школа»	3000 руб.	Ежемесячно
9.	За создание и апробацию показателей, критериев и процедур оценки качества образования и воспитания, за организацию мониторинговых исследований	1000 руб.	Ежемесячно
10.	За особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения школы	2000 руб.	Ежемесячно
11.	За сложность и усиленный режим работы, связанный с учётом большого количества материальных запасов и систематическим контролем за сохранностью поставленного в рамках ПНПО и РКПМО учебно-наглядного и технологического оборудования, компьютерной техники и мебели.	4000 руб.	Ежемесячно
12.	За сложность и усиленный режим работы по организации подготовки к ЕГЭ и ГИА	4500	Ежемесячно
13.	Заведующему библиотекой, библиотекарю - за работу с фондом учебников от ставки библиотекаря из расчета количества классов-комплектов: • зав. библиотекой • библиотекарю - за участие в инновационной деятельности школы - за сопровождение экспериментальной работы	2000 руб. 1000 руб. 2000 руб. 1000 руб.	Ежемесячно
4. Доплаты за интенсивность главному бухгалтеру и заместителю директора по ФЭР			
1.	За использование современных технологий, сложность, напряженность, усиленный режим работы, связанный с большим объёмом учётно-отчётной документации	7000 руб.	Ежемесячно
2.	За работу в инновационном режиме	2000 руб.	Ежемесячно
3.	За сложность и усиленный режим работы, связанные с подготовкой больших объёмов отчётной документации	1000 руб.	Ежемесячно
4.	За работу с сопредельными ведомствами	2000 руб.	Ежемесячно
5. Доплаты за интенсивность учебно-вспомогательному персоналу			
1.	Секретарю Доплата за ведение делопроизводства устанавливается при отсутствии делопроизводителя за постоянную работу с сопредельными ведомствами: военкоматом, пенсионным фондом, фондом социального страхования, центром занятости и др.	2000 руб.	Ежемесячно
2.	За сложность и напряженность связанную с интенсивностью труда, с	1000 руб.	Ежемесячно

	перегрузкой школы по количеству учащихся в сравнении с нормативами		
3.	За обработку больших объемов входящей информации в бумажном и электронном виде	1000 руб.	Ежемесячно
4	Делопроизводителю За сложность и напряженность связанную с интенсивностью труда, с перегрузкой школы по количеству учащихся в сравнении с нормативами.	1000 руб.	Ежемесячно
5	За обработку больших объемов входящей информации в бумажном и электронном виде	До 2000 руб.	Ежемесячно
6	За постоянную работу с определенными ведомствами: военкоматом, пенсионным фондом, фондом социального страхования, центром занятости и др.	До 2000 руб.	Ежемесячно
7	Бухгалтеру - за сложность и интенсивный режим работы -за интенсивность труда в связи с увеличением объема работы по основной должности, обусловленного ведением расчётов и оформлением учётно-отчётной документации по организации питания учащихся и педагогических работников	500 руб. 500 руб.	Ежемесячно
8	Электронику За выполнение обязанностей системного администратора	3000 руб.	По факту выполнения
9	За обслуживание большого количества современной компьютерной техники	2000 руб.	По факту выполнения
10	За установку и обеспечение работы локальной сети	2000 руб.	По факту выполнения
6. Доплаты за интенсивность младшему обслуживающему персоналу			
1.	Уборщицам служебных помещений, рабочим по комплексному обслуживанию зданий, сторожам За увеличение объема работ во время отопительного периода	1000 руб.	С октября по апрель
2.	За выполнение санитарно-технических работ	1000 руб.	По факту выполнения
3.	За погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную	500 руб.	По факту выполнения
4.	За подготовку школы к отопительному сезону	2000 руб.	По факту выполнения
5.	За ремонт оборудования и инвентаря (в зависимости от объема выполняемых работ)	От 500 руб.	По факту выполнения
6.	За сложность и напряженность, связанную с интенсивностью труда, увеличением времени пребывания детей в ОУ	800 руб.	Ежемесячно
7.	За большой объем работы, связанный с подготовкой школы к новому учебному году	3000 руб.	По факту выполнения
8.	За обеспечение безопасности учреждения, за опасный характер работы	1000 руб.	Ежемесячно
9.	За удаление сорной растительности на территории школьного двора в летний период	2000 руб.	С июня по сентябрь
10.	За ежедневное обеспечение пропускного режима	1000 руб.	Ежемесячно
11.	Водителю транспортного средства, механику За соблюдение санитарного режима транспортного средства: мытье транспортного средства снаружи и внутри с использованием дезинфицирующих растворов	3500 руб.	Ежемесячно
12.	За увеличение сложности работ в осенне-зимний период	2000 руб.	С октября по март
13.	За сложность и напряженность, связанную с интенсивностью труда	3500 руб.	Ежемесячно

ПРИЛОЖЕНИЕ 10
к Положению об оплате труда
работников БОУ СОШ №34 МО Динской район

Методика

оценки результативности деятельности учителя и классного руководителя

Общие положения

Настоящие Методика разработана с целью оценки результативности деятельности учителя и классного руководителя, на основании результатов которой педагогическим работникам устанавливается **надбавка за стабильно высокие результаты работы**. Данная надбавка устанавливается в целях усиления материальной заинтересованности учителей в повышении качества образовательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

Порядок установления надбавки за стабильно высокие результаты

Ключевыми направлениями для определения размера выплат стимулирующего характера за результативность и качество труда педагогического работника являются показатели качества, уровень профессиональной компетентности, личная дисциплина и результаты воспитательной работы.

Показатели компетентности педагогического работника в баллах определяются один раз в полугодие по состоянию на 1 января и 1 сентября по результатам работы педагогического работника за предыдущее полугодие учебного года на основании заполненным им Методическим паспортом и Мониторинговой картой классного руководителя. Вышеназванные документы являются частью «портфолио» учителя, в котором содержатся копии грамот, разработки уроков и внеклассных мероприятий, копии публикаций, тексты выступлений и т.д., являющиеся подтверждением тех или иных достижений учителя.

Критерии оценки результативности деятельности учителя МОУСОШ №34 МО Динской район

I. Повышение уровня профессионального мастерства

Показатели	Баллы
<u>5.1.1. Инновационная деятельность педагога</u> (накопительный принцип)	17
1) Разработка учебных авторских программ (по предмету, элективные курсы).	10
2) Разработка инновационных технологий преподавания предмета	7
<u>5.1.2. Трансляция своего опыта</u> («Поглощение» внутри направлений 1-3, накопительный принцип по всем направлениям)	45
1) Открытые уроки, мастер - классы (школа, район, край).	от 2 до 12
2) Публичные выступления с целью презентации своего опыта (школа, район, край).	от 2 до 12
3) Участие в работе жюри.	3
4) Участие в экспертных группах по аттестации.	1
5) Рукописное обобщение опыта (печатные издания, публикация на сайтах в Интернете, занесение опыта в базы данных (районную, краевую, федеральную). (указать тему)	от 2 до 12
6) Участие в Интернет – конференциях, форумах. (указать сайт, тему форума).	1
7) Проведение межшкольных факультативов	3
<u>5.1.3. Повышение квалификации</u> (накопительный принцип по всем направлениям)	1
1. Пополнение собственного опыта через посещение уроков, внеклассных мероприятий. (анализ посещенного урока, мероприятия).	1
<u>5.1.4. Участие в профессиональных конкурсах</u> (путём «поглощения» внутри направления)	12
1) Школьный уровень	3
2) Муниципальный уровень	6
3) Региональный уровень	9
4) Федеральный уровень	12
<u>5.1.5. Внеклассная работа по предмету</u> (путём «поглощения» внутри направления)	12
1) Проведение открытых внеклассных мероприятий (школа, район, край)	От 3 до
2) Участие в подготовке мероприятий (школа, район, край)	12

II. Качество и результативность труда

5.2.1. Качество знаний по предмету в % (зависимости от группы сложности предмета)			10
1 группа	2 группа	3 группа	
<ul style="list-style-type: none"> • от 65% до 100% • от 55 % до 64 % • от 45 % до 54% • от 30 % до 44% • ниже 30% 	<ul style="list-style-type: none"> • от 75 до 100 % • от 65% до 74 % • от 51 до 64% • от 35 до 50 % • ниже 35% 	<ul style="list-style-type: none"> • от 95 % до 100% • от 80 % до 95 % • от 65 до 79% • от 50 до 64 % • ниже 50 	10 8 5 3 1
5.2.2. Результаты итоговой аттестации выпускников (накопительный принцип по всем направлениям)			13
1) Результаты ЕГЭ (средний балл /% предметной обученности)			
<ul style="list-style-type: none"> • выше российского • выше краевого • выше районного • выше школьного • 100% предметная обученность 			12 9 6 3 1
2) Аттестация 9 –х классов независимыми комиссиями (% качества/% предметной обученности)			10
<ul style="list-style-type: none"> • выше краевого • выше районного • выше школьного • 100% предметная обученность 			9 6 3 1
3) Результаты краевых контрольно-диагностических работ (%качества/%обученности)			10
<ul style="list-style-type: none"> • выше краевого • выше районного • выше школьного • 100% предметная обученность 			9 6 3 1
5.2.3. Победители олимпиад (путём «поглощения» внутри направления, если более 2-х, путём суммирования)			12
1) Школьный уровень 2) Районный уровень 3) Краевой уровень 4) Всероссийский уровень			3 6 9 12
5.2.4. Победители творческих конкурсов (путём «поглощения» внутри направления, если более 2-х, путём суммирования)			12
1) Школьный уровень 2) Районный уровень 3) Краевой уровень 4) Всероссийский уровень			3 6 9 12
5.2.5. Победители научно-практических конференций (путём «поглощения» внутри направления, если более 2-х, путём суммирования)			12
1) Школьный уровень 2) Районный уровень 3) Краевой уровень 4) Всероссийский уровень			3 6 9 12

III. Соблюдение единых педагогических требований, личная дисциплина

Показатели	10	Критерии и % выплаты		
5.3.1. Ведение учётно-отчётной документации (журналы, дневники, планы, отчёты)	2	Без замечаний	2 замечания	Более 2-х замечаний
		2	-1	-2

5.3.2. Отсутствие дисциплинарных взысканий	0,5	0,5		
5.3.3. Своевременная выполнение приказов, сдача отчётов, информации и т. д.	2	Без замечаний	2 замечания	Более 2-х замечаний
		2	-1	-2
5.3.4.Выполнение плана и программы	2	100 %	80%	Ниже 80%
		2	-1	-2
5.3.5. Отсутствие письменных жалоб со стороны родителей	1	1		
5.3.6. Соблюдение графика дежурства	1	Без замечаний	2 замечания	Более 2-х замечаний
		1	-1	-2
5.3.7. Выполнение требований к содержанию учебного кабинета	1,5	Сан. нормы (соблюдаются)	Оснащённость (в %)	Информативность и эстетичность оформления
		0,5	0,5	0,5

**Критерии оценки результативности деятельности классного руководителя
БОУСОШ №34 МО Динской район**

№п/п	Наименование критерия	Кол-во баллов	Показатели и условия доплат
1.	Качественная работа по воспитанию у обучающихся сознательной дисциплины и культуры поведения	5 б.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Наличие в планах воспитательной работы и проведение мероприятий, направленных на воспитание сознательной дисциплины и культуры поведения (1б); ▪ Выполнение учащимися требований к внешнему виду (3б). ▪ Наличие учащихся, допустивших грубое нарушение Устава школы (-1б. за каждого)
2.	Добросовестное отношение к учёбе	8 б.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Индивидуальная работа с учащимися, имеющими низкую мотивацию к учёбе, и их родителями (планы работы, акты бесед) (3б) ▪ Положительная динамика успеваемости (3б); ▪ Отсутствие неуспевающих (2б); ▪ Наличие неуспевающих (по итогам четверти полугодия) – (-2б за каждого); ▪ Наличие учащихся, оставленных на повторный курс обучения или условно переведённых (-5б).
3.	Постоянное взаимодействие с родителями	10б.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Планирование работы с родительской общественностью (3б); ▪ Привлечение родителей к участию в общественной жизни класса, школы (экскурсии, дежурство на мероприятиях, участие в проведении праздников, классных часов)(2б); ▪ Привлечение родителей к решению проблем класса (совместные посещения на дому, посещение уроков.)(1б); ▪ Высокий уровень привлечения внебюджетных средств (4б); ▪ Отсутствие протоколов родительских собраний (- 2б); ▪ Отсутствие актов посещения на дому (- 2б).
4.	Содействие в получении до-	5 б.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ охват учащихся класса дополнительным образованием:

	полнительного образования учащимся через систему кружков, клубов, секций, объединений, организуемых в школе, по месту жительства		<ul style="list-style-type: none"> ▪ 95%-100% (5б); ▪ 85%-94% (4б); ▪ 65%-84% (3б); ▪ 50%-64% (2б); ▪ 40%-49% (1б); ▪ Менее 40% (-2б).
5.	Организация участия школьников во внеклассных и общешкольных мероприятиях, качество организации внеурочной деятельности	16б.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Выполнение плана воспитательной работы класса (перечень запланированных и проведённых фактически классных мероприятий с приложением фотографий) (3б); ▪ Выполнение плана воспитательной работы школы (участие во <u>всех</u> запланированных мероприятиях) <p>От 95% и выше – 3 б. 75%-94% - 2б. 65%-74% - 1 б. менее 65% - 0 б.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Организация походов, поездок, экскурсий (3б); От 3 и более – 3б; 2 – 2б; 1 – 1б. • Участие класса в социальных проектах, благотворительных акциях (по 1б. за каждое участие). • Наличие у классного руководителя «портфолио» внеурочных достижений учащихся (накопительная папка) – 3б. • Достижения класса во внеурочной деятельности (грамоты, похвальные листы): • на уровне школы – 3б. • на уровне района – 5б. • на уровне края – 10 б.
6.	Систематическая работа по профилактике вредных привычек	17 б.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Наличие в плане воспитательной работы и проведение мероприятий, направленных на воспитание навыков здорового образа жизни (1б); • Проведение классным руководителем спортивно-оздоровительных мероприятий (2б); • Наличие у класса или учащихся индивидуальных достижений в спорте (грамоты, дипломы): - на уровне школы – 3б; -на уровне района – 5б; -на уровне края – 10б. ▪ Индивидуальные беседы с учащимися, замеченными в курении, употреблении спиртных напитков (акты бесед) (1б); ▪ Работа с родителями учащихся, склонных к вредным привычкам (посещение на дому, приглашение на заседание родительского комитета, Совет профилактики и т.д.) (1б); ▪ Приглашение специалистов (работников милиции, врачей, психологов) (1б); ▪ Наличие в классе учащихся, замеченных в употреблении табака (курении)- (-2б за каждого); ▪ Наличие в классе учащихся, замеченных в употреблении алкоголя- (-2б за каждого);
7.	Организации горячего питания (по результатам мониторинга)	10б.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 90 % и выше -10б. ▪ 60 % - 89% - 8 б. ▪ 40 %-59% - 3б. ▪ менее 40 % - –5б

8	Своевременное и качественное оформление классной документации (журнала, ученических дневников, планов воспитательной работы, отчётов и т.д.) (По результатам ВШК)	5б.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ отсутствие письменных замечаний по своевременному оформлению классной документации – 5б. ▪ 1-2 замечаний- 2 б. ▪ более 2-х замечаний - – 5б.
9.	Систематическая и качественная работу с детьми и семьями, находящимися в социально-опасном положении, состоящими на разного вида профилактических учётах	11б.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Наличие и выполнение индивидуального плана работы с семьёй и ребёнком (2 б); ▪ Систематическая профилактическая работа (посещение на дому, приглашение на заседание родительского комитета, Совет профилактики и т.д.) (2б); ▪ Привлечение детей и родителей к участию в жизни класса и школы (2б); ▪ Наличие у учащихся постоянного поручения(1б); ▪ Сотрудничество в работе с учащимися с психологом, соц. педагогом, инспектором ОПДН (1б); ▪ Отсутствие (или уменьшение числа учащихся, состоящих на профилактических учётах разного вида) (3б); ▪ Наличие в классе учащихся, поставленных на профилактический учёт (– 3б. за каждого); ▪ Наличие в классе учащихся, совершивших преступления (правонарушение) (– 3б. за каждого).
10.	Деятельность по реализации Закона №1539-КЗ	13б	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Отсутствие или уменьшение пропусков уроков без уважительной причины (3б); ▪ Наличие учащихся, пропустивших без уважительной причины: <ul style="list-style-type: none"> ▪ До 1% уроков - – 1б; ▪ От 1% до 3% уроков - – 3б; ▪ Более 3% уроков- – 5б; ▪ Отсутствие выявленных в результате рейдовых проверок по реализации Закона №1539-КЗ (3б) ▪ Наличие выявленных в ходе рейдовых мероприятий <ul style="list-style-type: none"> ▪ 1 выявленный- – 2б; ▪ 2 выявленных- – 4б; ▪ 3 и более выявленных - – 6б; ▪ Повторно выявленные- – 3б за каждого; ▪ Участие в рейдовых мероприятиях по реализации Закона №1539-КЗ: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Разовое (1-2 раза в год) – 1б; ▪ Систематическое – 4 б; ▪ Привлечение к участию в рейдовых мероприятиях родителей учащихся: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Разовое (1-2 раза в год) – 1б; ▪ Систематическое – 3 б.

Количество выставяемых баллов за конкретный показатель не является фиксированным и может быть изменено в зависимости от веса (значимости) показателя. Перечень критериев определения качества профессиональной деятельности педагогов, классных руководителей является примерным и может быть дополнен и изменён с учетом актуальности развития тех или иных направлений деятельности школы.

Накопление первичных данных для расчета показателей ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого учителя и классного руководителя в рамках внутришкольного контроля и отражается в Сводной методической карте педагогического коллектива МОУСОШ №1 станицы Динской. Данная карта ежемесячно заполняется заместителями директора по НМР и ВР и помещается в учительской для всеобщего ознакомления.

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

Независимая экспертная комиссия, ее состав и регламент работы.

В компетенцию экспертной комиссии входит:

- 1) рассмотрение материалов по самоанализу деятельности учителей в соответствии с утвержденными критериями и по форме утвержденной приказом директора;
- 2) принятие решений о соответствии деятельности работника требованиям к установлению размера надбавки или отказе в установлении надбавки.

Состав экспертной комиссии утверждается приказом директора общеобразовательного учреждения.

В состав экспертной комиссии включаются представители управляющего совета общеобразовательного учреждения, заместители директора по УВР, НМР, председатель профсоюзного комитета, учащиеся, высококвалифицированные представители трудового коллектива.

Председатель экспертной комиссии руководит ее деятельностью, проводит заседания комиссии, распределяет обязанности между членами экспертной комиссии.

Секретарь экспертной комиссии готовит заседания экспертной комиссии, оформляет протоколы заседаний экспертной комиссии, делает выписки из протоколов.

Члены экспертной комиссии имеют право:

определять порядок работы экспертной комиссии;

запрашивать дополнительную информацию в пределах своей компетентности.

Обязанности членов экспертной комиссии:

- 1) соблюдать регламент работы комиссии;
- 2) выполнять поручения, данные председателем комиссии;
- 3) предварительно изучать принятые документы и представлять их на заседания экспертной комиссии;
- 4) обеспечивать объективность принимаемых решений.

Экспертная комиссия осуществляет анализ и оценку в части объективности представленных результатов мониторинга профессиональной деятельности работников только в части соблюдения установленных критериев оценки профессиональной деятельности. В системе государственно-общественного мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников школы учитываются результаты, полученные в рамках внутришкольного контроля.

Экспертная комиссия на основании всех материалов составляет Сводную методическую карту педагогического коллектива и рейтинг педагогов по методическим объединениям. Данная карта вывешивается для всеобщего ознакомления на информационном стенде. С момента опубликования оценочного листа в течение 5 дней работники вправе подать, а комиссия принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения установленных процедур мониторинга в рамках внутришкольного контроля, государственно-общественной оценки на основании мониторинга, или оценивания, а также факта допущения технических ошибок, повлекших необъективную оценку профессиональной деятельности работника. Апелляция работников по другим основаниям, комиссией не принимается и не рассматривается.

Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать его исчерпывающий ответ по результатам проверки. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур мониторинга, или оценивания, допущения технических ошибок, повлекших необъективную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания. Исправленные данные оценки также публикуются.

Результаты работы комиссии оформляются протоколом, который подписывается председателем и членами комиссии. Протокол направляется в управляющий совет учреждения в срок, достаточный для его рассмотрения и принятия решения в установленном порядке.

Полномочия управляющего совета

Итоговые полугодовые и годовые (в июне и январе) протоколы и Методические карты рассматриваются управляющим советом общеобразовательного учреждения. Управляющий совет своим решением утверждает минимальное количество баллов, с которого устанавливаются надбавки, и определяет суммы надбавок для каждой группы педагогов. С учетом мнения управляющего совета общеобразовательного учреждения директор издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам общеобразовательного учреждения по результатам их профессиональной деятельности за полугодие. Указанные выплаты устанавливаются 2 раза в год, выплачиваются ежемесячно.

В целях усиления роли стимулирующих надбавок за результативность и качество труда и повышения размера этих надбавок по решению управляющего совета допускается проведение внеплановых заседаний с обсуждением оперативных и частных вопросов по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, внесение изменений в положение, решение персональных вопросов, затем определяется минимальное количество баллов, начиная с которого устанавливается надбавка. Стимулирующие выплаты, установленные работникам, могут быть отменены или уменьшены в связи с ухудшением качества работы и ее результативности.

В случае несогласия с решением независимой экспертной комиссии и управляющего совета педагогов в течение 3-х дней может подать письменную апелляцию в конфликтную комиссию, решение которой является окончательным.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 11
к Положению об оплате труда
работников БОУ СОШ №34 МО Динской район

Условия премирования по итогам работы

1. Условия премирования педагогических работников, осуществляющих учебный процесс

№п/п	Условия премирования	Сумма в руб.	Периодичность премирования
1.	За достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения	от 500 руб.	По итогам учебного года
2.	За высокие результаты итоговой аттестации школьников (ЕГЭ, ГИА-9) (в зависимости от количества классов и результатов)	от 500 руб.	По завершении итоговой аттестации
3.	За подготовку участников, призеров и победителей олимпиад, конкурсов, конференций, соревнований различного уровня: 1. Школьный уровень: <ul style="list-style-type: none"> • 1 место • 2 место • 3 место • участие 2. Муниципальный уровень <ul style="list-style-type: none"> • 1 место • 2 место • 3 место • участие 3. Региональный уровень <ul style="list-style-type: none"> • 1 место • 2 место • 3 место • участие 4. Федеральный уровень <ul style="list-style-type: none"> • 1 место • 2 место • 3 место • участие 	<ul style="list-style-type: none"> 500 руб. 400 руб. 300 руб. 200 руб. 1000 руб. 700 руб. 500 руб. 300 руб. 3000 руб. 2000 руб. 1000 руб. 500 руб. 5000 руб. 4000 руб. 3000 руб. 800 руб. 	По итогам проведения олимпиад, конкурсов, конференций, соревнований
4.	За высокие результаты инновационной деятельности, экспериментальной работы (в зависимости от объёма и результатов работы)	От 1000 руб.	1 раз в год после подведения итогов работы
5.	За внедрение и качественное выполнение авторских программ углубленного и программ расширенного изучения предметов (в зависимости от количества программ и результата их реализации)	От 500 руб.	1 раз в год после подведения итогов работы
6.	За проведение открытых уроков высокого качества (в зависимости от количества уроков) 1. Школьный уровень 2. Муниципальный уровень 3. Региональный уровень 4. Федеральный уровень	<ul style="list-style-type: none"> 300 руб. 500 руб. 800 руб. 1500 руб. 	По итогам работы за месяц

7.	За подготовку и проведение внеклассных мероприятий высокого уровня (в зависимости от количества мероприятий и уровня проведения): 1. Школьный уровень 2. Муниципальный уровень 3. Региональный уровень 4. Федеральный уровень	От 200 руб. 500 руб. 800 руб. 1500 руб.	По итогам работы за месяц
8.	За систематическое использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий (физкультминутки, подвижные игры на переменах)(в зависимости от количества учащих-ся)	От 250 руб.	По итогам работы за месяц
9.	За участие педагога в методической работе: конференциях, семинарах, методических объединениях, круглых столах (в зависимости от уровня и количества мероприятий, а также объёма трудозатрат при его подготовке).	От 300 руб.	По итогам работы за месяц
10.	За организацию и проведение на высоком уровне мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся: тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы и т.п. (в зависимости от уровня и количества мероприятий, а также объёма трудозатрат при его подготовке).	От 200 руб.	По итогам работы за месяц
11.	За высокий уровень организации горячего питания школьников (в зависимости от % охвата учащихся горячим питанием, соблюдения учащимися правил поведения в школьной столовой, своевременной подачи заявок, сдачи отчётной ведомости по питанию).	От 250 руб.	По итогам работы за месяц или 1 раз в квартал
12.	За проведение на высоком уровне мероприятий по профилактике вредных привычек (в зависимости от уровня и количества мероприятий, а также объёма трудозатрат при его подготовке).	От 200 руб.	По итогам работы за месяц
13.	За организацию и проведение на высоком уровне мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы среди учащихся, родителей, общественности (в зависимости от уровня и количества мероприятий, а также объёма трудозатрат при его подготовке).	От 250 руб.	По итогам работы за месяц
14.	За обобщение педагогического опыта: 1. Школьный уровень 2. Муниципальный уровень 3. Региональный уровень 4. Федеральный уровень	От 300 руб. 500 руб. 700 руб. 1000 руб.	По итогам работы за месяц
15.	За участие педагога в профессиональных конкурсах разного уровня: 2. Школьный уровень: • 1 место • 2 место • 3 место • участие 2. Муниципальный уровень • 1 место • 2 место • 3 место • участие 3. Региональный уровень • 1 место • 2 место • 3 место • участие 4. Федеральный уровень	500 руб. 400 руб. 300 руб. 200 руб. 1000 руб. 700 руб. 500 руб. 300 руб. 3000 руб. 2000 руб. 1000 руб. 500 руб.	По итогам проведения профессиональных конкурсов

	<ul style="list-style-type: none"> • 1 место • 2 место • 3 место • участие 	5000 руб. 4000 руб. 3000 руб. 800 руб.	
16.	За динамику снижения количества учащихся, стоящих на различного вида профилактических учетах	500 руб.	По итогам работы за год
17.	За отсутствие пропусков учащимися уроков без уважительной причины	500 руб.	По итогам работы за год
18.	За снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокой уровень решения конфликтных ситуаций	500 руб.	По итогам работы за год
19.	За образцовое содержание кабинета: <ul style="list-style-type: none"> • 1 место • 2 место • 3 место 	2000 руб. 850 руб. 500 руб.	По итогам смотра-конкурса, 2 раза в год
20.	За высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел и т.д.)	1000 руб.	По итогам работы за месяц
21.	За результативность в привлечении внебюджетных средств	2000 руб.	По итогам работы за год
22.	За результативность работы при реализации закона № 1539- КЗ «О мерах по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних в Краснодарском крае» (в зависимости от уровня проведенных мероприятий и количества вовлечённых в них школьников)	От 250 руб.	По итогам работы за месяц
23.	За высокий уровень работы по патриотическому и экологическому воспитанию учащихся (в зависимости от уровня проведенных мероприятий и количества вовлечённых в них школьников)	От 200 руб.	По итогам работы за месяц
24.	За высокий уровень работы по привлечению школьников к участию в социальных проектах, общественных мероприятиях (в зависимости от уровня проведенных мероприятий и количества вовлечённых в них школьников)	От 200 руб.	По итогам работы за месяц
25.	За высокий уровень организации шефской и тимуровской работы (в зависимости от объема выполненной работы и количества вовлечённых в эту работу школьников)	От 250 руб.	По итогам работы за месяц
26.	За качественную организацию работы органов ученического самоуправления	500 руб.	По итогам работы за год
27.	За эффективность работы по организации общественно-полезного труда учащихся (в зависимости от объема и качества выполненной работы и количества вовлечённых в эту работу школьников)	От 200 руб.	По итогам работы за месяц
28.	За высокий уровень работы с родительской общественностью	1000 руб.	По итогам работы за год
29.	За эффективное использование поставленного в рамках ПНПО и РКПМО учебно-наглядного и технологического оборудования (на основании результатов проверки)	От 250 руб.	По итогам работы за месяц
30.	За активное участие в деятельности штаба воспитательной работы	500 руб.	По итогам работы за квартал
31.	За подготовку и публикацию материалов, отражающих деятельность школы (в зависимости от уровня публикации)	От 500 руб.	По итогам работы за

			месяц
32.	За высокий уровень достижения планируемых результатов внеурочной деятельности	1000 руб.	По итогам работы за четверть

2. Условия премирования административно-управленческого персонала

№п/п	Условия премирования	Сумма в руб.	Периодичность премирования
1.	За высокий уровень организации предпрофильного и профильного обучения	1000 руб.	По итогам работы за год
2.	За качественное выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы	500 руб.	По итогам работы за месяц
3.	За высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся	1000 руб.	По итогам работы за год
4.	За высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	1000 руб.	По итогам работы за месяц
5.	За качественную организацию работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)	1000 руб.	По итогам работы за год
6.	За сохранение контингента учащихся в 10-11 классах	500 руб.	По итогам работы за год
7.	За высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы	1000 руб.	По итогам работы за год
8.	За поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	500 руб.	По итогам работы за квартал
9.	За высокий уровень организации и проведения школьных, районных, краевых мероприятий для учащихся и учителей (в зависимости от уровня мероприятий, количества участников и результатов участия)	500 руб.	По итогам проведения мероприятий
10.	За обеспечение участия обучающихся в мероприятиях школьного, районного, краевого и федерального уровней (в зависимости от уровня мероприятий, количества участников и результатов участия)	500 руб.	По итогам проведения мероприятий
11.	За обеспечение участия педагогов в мероприятиях школьного, районного, краевого и федерального уровней (в зависимости от уровня мероприятий, количества участников и результатов участия)	От 500 руб.	По итогам проведения мероприятий
12.	За обобщение опыта административной работы на муниципальном, региональном и федеральном уровнях (в зависимости от уровня мероприятия и объема трудозатрат на подготовку)	От 1000 руб.	По итогам проведения мероприятий
13.	За качественную организацию и проведение на высоком уровне семинаров, конференций, фестивалей и других мероприятий районного, краевого и федерального уровня (в зависимости от уровня мероприятия, количества участников и результатов участия)	От 500 руб.	По итогам проведения мероприятий
14.	За высокий уровень организации участия школы и педагогов в реализации ПНПО	1000 руб.	По итогам работы за год
15.	За эффективную работу по организации работы школьных служб оценки качества образования	1000 руб.	По итогам работы за полугодие

16.	За организацию эффективной деятельности научных ученических обществ	1000 руб.	По итогам работы за год
17.	За высокий уровень организации и контроля, а также эффективность работы педагогов, направленной на реализацию закона № 1539- КЗ «О мерах по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних в Краснодарском крае»	От 500 руб.	По итогам работы за полугодие
18.	За высокий уровень организации работы по патриотическому и экологическому воспитанию школьников (в зависимости от количества проведённых мероприятий и числа учащихся, вовлечённых в участие в мероприятиях)	От 500 руб.	По итогам работы за месяц
19.	За высокий уровень организации спортивно-массовой работы (в зависимости от количества проведённых мероприятий и числа учащихся, вовлечённых в участие в мероприятиях, результатов спортивно-массовой работы)	От 500 руб.	По итогам работы за месяц
20.	За высокий уровень реализации программы «Антинарко» (в зависимости от количества проведённых мероприятий и числа учащихся, вовлечённых в участие в мероприятиях)	От 500 руб.	По итогам работы за месяц
21.	За эффективность реализации программы «Здоровье» (в зависимости от количества проведённых мероприятий и числа учащихся, вовлечённых в участие в мероприятиях)	От 500 руб.	По итогам работы за месяц
22.	За высокий уровень организации общественно-полезного труда (в зависимости от количества проведённых мероприятий и числа учащихся, вовлечённых в участие в мероприятиях).	От 500 руб.	По итогам работы за месяц
23.	За успешную реализацию основных направлений ПНПО и РКПМО	1000 руб.	По итогам работы за квартал
24.	За высокий уровень работы по повышению имиджа школы	1000 руб.	По итогам работы за квартал
25.	За эффективность деятельности штаба воспитательной работы	1000 руб.	По итогам работы за квартал
26.	За качественную работу по организации горячего питания	1000 руб.	По итогам работы за месяц
27.	За отсутствие замечаний, предписаний по итогам инспекторских проверок деятельности школы (на основании справок, приказов)	1000 руб.	По итогам работы за месяц
Заместитель директора по АХР			
1.	За эффективный контроль за сохранностью поставленного в рамках ПНПО и РКПМО учебно-наглядного и технологического оборудования, компьютерной техники и мебели	От 500 руб.	По итогам работы за месяц
2.	За своевременное и качественное выполнение хозяйственных договоров с заказчиками	500 руб.	По итогам работы за месяц
3.	За своевременную и качественную инвентаризацию основных средств	500 руб.	По итогам работы за квартал
4.	За оперативность при устранении аварийных ситуаций (в зависимости от масштаба аварийной ситуации и объёма работ)	500 руб.	По итогам работы за месяц
5.	За оперативность и своевременную организацию качественного ремонта технологического, компьютерного оборудования, мебели	500 руб.	По итогам работы за месяц
6.	За качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы	1000 руб.	По итогам работы за месяц

7.	За обеспечение эффективного выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	1000 руб.	По итогам работы за месяц
8.	За своевременную ревизию и оперативное устранение неполадок в работе коммуникационных систем	500 руб.	По итогам работы за месяц
9.	За высокий уровень организации работы по благоустройству территории школьного двора	1000 руб.	По итогам работы за квартал
10.	За высокое качество подготовки школы к новому учебному году и организацию ремонтных работ	От 1000 руб.	По итогам работы за квартал
11.	За эффективную работу по благоустройству помещений школы	1000 руб.	По итогам работы за год
12.	За отсутствие замечаний, предписаний в результате мероприятий по контролю и надзору в сфере образования	От 500 руб.	По итогам работы за месяц
13.	За эффективное взаимодействие с поставщиками товаров и услуг	500 руб.	По итогам работы за месяц
14.	За качественное выполнение плана по укреплению материально-технической базы школы	От 500 руб.	По итогам работы за год

Заместитель директора по ФЭР, главный бухгалтер, бухгалтер

1.	За успешную работу с сопредельными ведомствами	1000 руб.	По итогам работы за месяц
2.	За своевременную и качественную сдачу отчетности	1000 руб.	По итогам работы за месяц
3.	За выполнение учётной политики ОУ	1000 руб.	По итогам работы за год
4.	За своевременный и качественный контроль за исполнением сметы доходов и расходов	1000 руб.	По итогам работы за месяц
5.	За досрочное и качественное выполнение порученного объема работ (в зависимости от сложности и объема работ)	От 500 руб. до 1000 руб.	По итогам работы за месяц
6.	За качественную реализацию финансово-экономического плана работы школы	1000 руб.	По итогам работы за год
7.	За эффективную работу по реализации направлений РКПМО, связанных с переходом на новые экономические механизмы оплаты труда	1000 руб.	По итогам работы за квартал
8.	За обеспечение целевого и эффективного расходования бюджетных и внебюджетных средств	1000 руб.	По итогам работы за квартал

3. Условия премирования педагогических работников, не связанных с учебным процессом

№п/п	Условия премирования	Сумма в руб.	Периодичность премирования
1.	За результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися	1000 руб.	По итогам работы за год

2.	За высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная сдача отчётов, оформление документации и т.д.)	500 руб.	По итогам работы за месяц
3.	За проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу	1000 руб.	По итогам работы за месяц
4.	За своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	500 руб.	По итогам работы за месяц
5.	За участие в организации и проведении общешкольных и районных мероприятий высокого уровня (в зависимости от уровня мероприятия, количества школьников, вовлечённых в участие)	От 250 руб.	По итогам работы за месяц
6.	За привлечение школьников, состоящих на разных видах учёта, к участию в общешкольных и районных мероприятиях (в зависимости от количества школьников, привлечённых к участию)	От 250 руб.	По итогам работы за месяц
7.	За активное содействие классным руководителям в получении учащимися, состоящими на разных видах учёта и находящимися в «группе риска дополнительного образования через систему кружков, клубов, секций, объединений, организуемых в школе, по месту жительства	500 руб.	По итогам работы за месяц
8.	За высокий уровень подготовки, организации и проведения мероприятий по профилактике детского травматизма (в зависимости от уровня мероприятий и объёма трудозатрат в период его подготовки)	От 250 руб.	По итогам работы за месяц
9.	За активизацию деятельности органов ученического самоуправления	1000 руб.	По итогам работы за квартал
10.	За организацию постоянного взаимодействия с организациями, ориентированными на воспитательный процесс (ЦВР, Центр досуга, библиотеки, клубы по интересам и другие детские и молодёжные организации	1000 руб.	По итогам работы за квартал
11.	За высокую результативность по итогам участия школьников в районных и краевых смотрах, конкурсах, фестивалях и т.д. (в зависимости от уровня, количества участников и результатов участия)	От 350 руб.	По итогам работы за месяц
12.	За качественное и своевременное выполнение плана воспитательной работы школы	500 руб.	По итогам работы за квартал
13.	За значимый вклад в деятельность штаба воспитательной работы	500 руб.	По итогам работы за квартал
14.	За эффективную организацию работы органов детского самоуправления	500 руб.	По итогам работы за месяц
15.	За качественную работу с опекаемыми детьми	500 руб.	По итогам работы за месяц
16.	За эффективную работу по реализации ст.19 Закона РФ «Об обра-	500 руб.	По ито-

	зовании»		гам ра- боты за месяц
17.	За эффективную работу с допризывной молодёжью	500 руб.	По ито- гам рабо- ты за квартал
18.	За высокие результаты инновационной работы и экспериментальной деятельности	500 руб.	По ито- гам рабо- ты за год
19.	За успешную реализацию программы «Антинарко»	500 руб.	По ито- гам ра- боты за месяц
20.	За снижение количества учащихся, состоящих на профилактических учётах разного уровня	500 руб.	По ито- гам рабо- ты за год
21.	За высокий уровень организации тимуровского движения	500 руб.	По ито- гам ра- боты за месяц
22.	За активное участие в общественных акциях	500 руб.	По ито- гам ра- боты за месяц

4. Условия премирования учебно-вспомогательного персонала

№п/п	Условия премирования	Сумма в руб.	Периодичность премирования
1. Секретарь			
1.	За успешную работу с сопредельными ведомствами (военкомат, пенсионный фонд, фонды социального и медицинского страхования, Центр занятости и др.)	От 300 руб.	По итогам работы за квартал
2.	За напряженный труд по подготовке больших объемов документации	1000 руб.	По итогам работы за месяц
3.	За оперативность в работе и высокое качество её выполнения	1000 руб.	По итогам работы за месяц
4.	За отсутствие замечаний по результатам мероприятий по контролю и надзору в сфере образования (на основании справок, приказов)	1000 руб.	По итогам работы за месяц
2. Делопроизводитель			
1.	За успешную работу с сопредельными ведомствами (военкомат, пенсионный фонд, фонды социального и медицинского страхования, Центр занятости и др.)	От 300 руб.	По итогам работы за квартал
2.	За напряженный труд по подготовке больших объемов документации	1000 руб.	По итогам работы за месяц
3.	За оперативность в работе и высокое качество её выполнения	1000 руб.	По итогам работы за месяц
4.	За образцовое ведение документов по делопроизводству	1000 руб.	По итогам работы за месяц
5.	За отсутствие замечаний по результатам мероприятий по контролю	500 руб.	По итогам

	и надзору в сфере образования (на основании справок, приказов)		работы за месяц
3. Работники библиотеки			
6.	За высокую читательскую активность обучающихся	500 руб.	По итогам работы за месяц
7.	За эффективную пропаганду чтения как формы культурного досуга	500 руб.	По итогам работы за месяц
8.	За участие в общешкольных и районных мероприятиях (в зависимости от уровня и количества мероприятий)	500 руб.	По итогам работы за месяц
9.	За качественное оформление тематических выставок (в зависимости от объёма трудозатрат при оформлении выставки)	500 руб.	По итогам работы за месяц
10.	За участие в профессиональных конкурсах разного уровня (в зависимости от уровня конкурса и результативности участия)	500 руб.	По итогам работы за квартал
11.	За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы среди учащихся, родителей, общественности	500 руб.	По итогам работы за месяц
12.	За качественное выполнение плана работы библиотекаря	1000 руб.	По итогам работы за год
13.	За распространение опыта работы на муниципальном, региональном, федеральном уровнях (в зависимости от уровня работы)	500 руб.	По итогам работы за месяц
14.	За эффективную работу по пополнению библиотечного фонда учебниками	1000 руб.	По итогам работы за год
15.	За высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная сдача отчётов, оформление документации, заявок на приобретение учебников и т.д.)	500 руб.	По итогам работы за месяц
16.	За проведение открытых библиотечных уроков (в зависимости от уровня и количества проведённых уроков)	250 руб.	По итогам работы за месяц
4. Лаборант			
17.	За образцовое содержание лабораторного оборудования	500 руб.	По итогам работы за квартал
18.	За постоянную заботу о сохранении и улучшении материальной базы обслуживаемого кабинета	1000 руб.	По итогам работы за год
19.	За сохранность и частичный ремонт лабораторного оборудования	500 руб.	По итогам работы за месяц
20.	За чёткий систематический учет расходуемых материалов	1000 руб.	По итогам работы за год
5. Работники школьной столовой			
21.	За высокое качество приготовления пищи (в зависимости от объёма трудозатрат)	1000 руб.	По итогам работы за месяц
22.	За обеспечение бесперебойной работы столовой	500 руб.	По итогам работы за месяц

23.	За высокую культуру обслуживания	500 руб.	По итогам работы за месяц
24.	За высокое качество организации питания в период летнего оздоровления школьников (в зависимости от объёма трудозатрат)	500 руб.	По итогам работы за месяц
25.	За отсутствие актов и предписаний надзирающих и контролирующих служб (по результатам проверок)	500 руб.	По итогам работы за месяц
26.	За содержание в образцовом порядке помещений, мебели, оборудования, пищеблока	500 руб.	По итогам работы за месяц
27.	За образцовое содержание кухонной и столовой посуды	1000 руб.	По итогам работы за месяц
28.	За качественную подготовку помещений пищеблока и обеденного зала к новому учебному году (в зависимости от объёма трудозатрат)	1000 руб.	По итогам работы за квартал

6. Водитель транспортного средства, механик

29.	За безаварийную работу	1000 руб.	По итогам работы за месяц
30.	За образцовое санитарно-техническое содержание автотранспортного средства	1000 руб.	По итогам работы за месяц
31.	За эффективное использование ГСМ	1000 руб.	По итогам работы за квартал
32.	За отсутствие штрафов, актов и предписаний надзирающих и контролирующих служб (по результатам проверок)	1000 руб.	По итогам работы за месяц
33.	За высокую культуру обслуживания	1000 руб.	По итогам работы за месяц

5. Условия премирования младшего обслуживающего персонала

Уборщица служебных помещений, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию зданий

1.	За качественное проведение генеральных уборок	1000 руб.	По итогам работы за месяц
2.	За образцовое содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН	1000 руб.	По итогам работы за месяц
3.	За систематическую работу по сохранности материальных ценностей	1000 руб.	По итогам работы за месяц
4.	За оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	1000 руб.	По итогам работы за месяц
5.	За качественную подготовку школы к новому учебному году	2000 руб.	По итогам работы за квартал

Сторож

6.	За эффективное обеспечение пожарной безопасности в ночное время	1000 руб.	По итогам работы за месяц
7.	За отсутствие происшествий и нарушений во время дежурства	1000 руб.	По итогам работы за

			месяц
8.	За качественную охрану территории школы и школьного двора	2000 руб.	По итогам работы за квартал

ПРИЛОЖЕНИЕ 12
к Положению об оплате труда
работников БОУ СОШ №34 МО Динской район

Порядок оказания материальной помощи

1. Материальная помощь оказывается работникам общеобразовательного учреждения и выплачивается единовременно при наличии экономии стимулирующей части фонда оплаты труда или фонда оплаты труда в целом.

2. Выплаты, установленные для оказания материальной помощи, производятся единовременно.

3. Условия оказания материальной помощи

3.1. Материальная помощь может быть оказана работникам в следующих случаях:

- потеря имущества во время чрезвычайных ситуаций техногенного и природного характера 2000 руб.
- смерть близких родственников 2000 руб.
- тяжёлая болезнь, лечение которой требует больших материальных затрат 2000 руб.
- при увольнении работника по достижении им пенсионного возраста **2000руб.**

3.2. Размеры выплат, установленные в пункте 3.1., могут уменьшаться и увеличиваться в зависимости от уменьшения или увеличения стимулирующей части фонда оплаты труда.

ПРИЛОЖЕНИЕ 13
к Положению об оплате труда
работников БОУ СОШ №34 МО Динской район

ПОРЯДОК

распределения штатной численности работников общеобразовательных учреждений по группам персонала для формирования фонда оплаты труда

1. Административно-управленческий персонал

Включаются работники, основные функции которых связаны с организацией образовательного процесса, а также с управлением коллективом:

- директор школы (гимназии, лицея);
- заместитель директора по учебной (учебно-воспитательной) работе;
- заместитель директора по административно-хозяйственной работе;
- заместитель директора по учебно-методической работе;
- заместитель директора по воспитательной работе;
- заведующий библиотекой;
- заместитель директора по финансово-экономической работе;
- главный бухгалтер.

2. Педагогический персонал

Включаются работники, в основные функции которых входит непосредственное проведение занятий и воспитательной работы с обучающимися. Перечень состоит из педагогических работников, осуществляющих учебный процесс и педагогических работников, не связанных с учебным процессом:

2.1. Педагогические работники, осуществляющие учебный процесс: учитель;

2.2. Педагогические работники, не связанные с учебным процессом:

- социальный педагог;
- педагог дополнительного образования;
- педагог-психолог;
- старший вожатый.

3. Учебно-вспомогательный персонал

Включаются следующие должности:

- электроник;
- делопроизводитель;
- секретарь-машинистка;
- бухгалтер

4. Обслуживающий персонал

Включаются все должности рабочих:

- водитель автомобиля
- гардеробщик;
- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;
- уборщик служебных помещений;
- сторож (вахтер);
- дворник;

ПРИЛОЖЕНИЕ 14
к Положению об оплате труда
работников БОУ СОШ №34 МО Динской район

Специалистов работающих на селе в отрасли образования:

1. **Руководящие работники:**

Директор, заведующие учреждением, заведующие библиотекой, начальники;

Заместители директоров, начальников, заведующих, главные бухгалтера, их заместители: руководители групп.

Главные специалисты.

Ведущие специалисты.

2. Учитель, воспитатель, старший воспитатель, педагог – психолог, учитель- логопед, преподаватель – организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководитель физического воспитания, мастер производственного обучения, концертмейстер, музыкальный руководитель, социальный педагог, педагог организатор, педагог дополнительного образования, тренер – преподаватель, инструктор по труду, инструктор по физической культуре, старшая вожатая, аккомпаниатор, медицинская сестра, библиотекарь, бухгалтер, экономист, инженер, техник, электроник, художник, механик, методист, юрист, врач, руководитель по физической культуре, инструктор - методист.

Примечание: Должностной оклад лаборанта, кассира, специалиста по кадрам, имеющих высшее или среднее специальное образование, инструктор по труду, непосредственно участвующий в учебно – воспитательном процессе, также повышается на 25%.

ПРИЛОЖЕНИЕ 15
к Положению об оплате труда
работников БОУ СОШ №34 МО Динской район

ВЫПЛАТЫ ЗА СПЕЦИФИКУ РАБОТЫ

педагогическим и другим работникам к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в отдельных муниципальных образовательных учреждениях Динского района

№ п/п	Критерии повышения	Процент повышения
1	2	3
1.	За работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития)	15 - 20
2.	За работу в оздоровительных образовательных учреждениях санаторного типа (классах, группах) для детей, нуждающихся в длительном лечении	15 - 20
3.	Медицинским работникам за работу в специальных учебно-воспитательных учреждениях открытого типа для детей и подростков с девиантным поведением	30
4.	Педагогическим и другим работникам за работу в специальных учебно-воспитательных учреждениях открытого типа для детей и подростков с девиантным поведением	15 –20
5.	За работу в общеобразовательных школах-интернатах	15
6.	За работу в общеобразовательных школах-интернатах, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении, повышение ставки заработной платы работников, непосредственно занятых в таких классах (группах)	20
1	2	3

7.	За работу в образовательных учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также за работу в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в учреждениях начального и среднего профессионального образования	20
8	В образовательных учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, учреждений начального профессионального образования), с контингентом обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии, с задержкой психического развития либо нуждающихся в длительном лечении, а также в специальных учебно-воспитательных учреждениях для детей и подростков с девиантным поведением, имеющих отклонения в умственном развитии, ставки заработной платы повышаются по двум основаниям	на 20 и на 15 –20
9	За работу в образовательных учреждениях для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи	20
10	За работу в общеобразовательных учреждениях, учреждениях начального профессионального образования при учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы; в специальных учебно-воспитательных учреждениях закрытого типа. За работу в указанных образовательных учреждениях, занятых обучением лиц, которым решением суда определено содержание в исправительных колониях строгого или особого режима, ставки заработной платы дополнительно повышаются в порядке, установленном для рабочих и служащих исправительных колоний за работу с этими осужденными	50 –75 Дополнительно на 10 –15
11	Педагогическим работникам лицеев, гимназий, колледжей и экспериментальных образовательных учреждений	15
12	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	20
13	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в учреждениях здравоохранения и детских отделениях больниц для взрослых	20
1	2	3
14	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	20
15	Старшим мастерам и мастерам производственного обучения учреждений начального и среднего профессионального образования, организованных для обучения профессиям художественных ремесел	15
16	Специалистам, работающим в образовательных учреждениях дополнительного образования детей спортивного профиля для инвалидов	20
17	В образовательных учреждениях: - учителям общеобразовательных учреждений всех видов (классов, групп и учебно-консультативных пунктов) с нерусским языком обучения, расположенных в сельской местности и поселках городского типа, - за часы занятий по русскому языку в 1 - 11 классах и литературе в 5 - 11; - учителям, преподавателям, воспитателям, старшим воспитателям, старшим вожатым, владеющим иностранным языком и применяющим его в практической работе в общеобразовательных учреждениях с углубленным изучением иностранного языка	15
18	Женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд)	30