

СОГЛАСОВАННО



Председатель профсоюзного комитета

Е.А. Пестрикова

«19» августа 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ ООШ №25

О.Н. Кумпан

«19» августа 2022 г.



Положение

об оплате труда работников МБОУ основной общеобразовательной школы № 25 х. Семигорский муниципального образования город Новороссийск с 19 августа 2022 года

Настоящее положение составлено на основании Закона Краснодарского края «О краевом бюджете на 2022 год и на плановый период 2023 и 2024 годов» №4616 от 22.12.2021 г., Приказа Министерства образования и науки РФ от 18 мая 2015 года N 507 «О внесении изменений в федеральный государственный образовательный стандарт начального общего образования, утвержденный приказом Министерства образования и науки РФ от 06.10.2009 г. №373 (в ред. Приказа Минпросвещения РФ от 11.12.2020 N 712) , постановлений администрации муниципального образования город Новороссийск от 04.08.2021 г. №4689 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, казенных, автономных образовательных и прочих организаций, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования город Новороссийск» и №4343 от 23.09.2020 г. «Об утверждении порядка выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций муниципального образования город Новороссийск, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные образовательные программы», Решения № 184 от 24.12.2021 г. «Об утверждении бюджета муниципального образования город Новороссийск на 2022 год и плановый период 2023 и 2024 годов», приказа Управление образования администрации муниципального образования город Новороссийск №762 от 19.08.2022 г. «О мероприятиях по обеспечению выплат педагогам общего образования к началу учебного года» настоящее положение распространяет свое действие на правоотношения возникшие с 1 января 2022 г (с изменениями на 19 августа 2022 года):

1. Размер фонда оплаты труда МБОУ ООШ № 25 с 1 января 2022 года по 31 августа 2022 года 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:

$$\text{ФОТо} = (27838 \times 293 \times 1,408 \times 95\% \times 0,77) - 9778333,33$$

где :

ФОТо – фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

27838 – норматив подушевого финансирования на одного обучающегося с 01 января 2022 года по 31 августа 2022 года (поправочный коэффициент 1,37) для реализации основных общеобразовательных программ в общеобразовательных учреждениях Краснодарского края, утвержденный Законом Краснодарского края о краевом бюджете на очередной финансовый год ;

293 - число уч-ся в 1-х, 2-х, 3-х, 4-х, 5-х, 6-х, 7-х, 8-х, 9-х классах, реализующих программу федерального государственного образовательного стандарта (ФГОС)

1,408- поправочный коэффициент к нормативам подушевого финансирования, учитывающий работу в 1-х, 2-х, 3-х, 4-х, 5-х, 6-х , 7-х, 8-х, 9-х классах ФГОС

95% – доля фонда оплаты труда (с начислениями на оплату труда) с 01 января по 31 августа 2022 года в нормативе на реализацию основных общеобразовательных программ, определяемая образовательным учреждением самостоятельно исходя из анализа фактически сложившихся затрат образовательного учреждения с учетом реальных потребностей

0,77 – поправочный коэффициент (согласно выделенной субсидии).

2. Фонд оплаты труда ООШ № 25 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:

$$\text{ФОТо} = \text{ФОТп} + \text{ФОТпр}, \text{ где:}$$

ФОТо – фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

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

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

3. Директор школы №25 в соответствии с пунктом 3 статьи 28 Федерального закона РФ от 29.12.2012.года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и с учетом примерных штатных нормативов, рекомендованных к применению совместным приказом департамента по финансам, бюджету и контролю Краснодарского края и департамента образования и науки Краснодарского края от 16 июня 2006 года № 125/01.5/2832, формирует и утверждает штатное расписание образовательного учреждения в пределах базовой (тарифной) части фонда оплаты труда в соотношении:

а) доля фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, (педагогические работники, имеющие учебную нагрузку, поименованные в приказе Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 года №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – приказ Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 №1601), устанавливается в размере до **70%** от фонда оплаты труда школы;

б) доля фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, указанные в пунктах 1 и 3 Приложения к далее – приказ Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 №1601, а также педагоги дополнительного образования) устанавливается в размере до **30%** к общему фонду оплаты труда учреждения.

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

4. Данное соотношение может быть изменено ООШ № 25 самостоятельно в зависимости от фактически сложившейся структуры фонда оплаты труда по категориям персонала, необходимости введения дополнительных штатных единиц и других условий.

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

$ФОТ_{п} = ФОТ_{п(б)} + ФОТ_{п(с)}$, где:

ФОТ_{п(б)} – базовая часть ФОТ_п;

ФОТ_{п(с)} – стимулирующая часть ФОТ_п.

5.1. В базовую часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, включаются виды аудиторной (проведение уроков + доплата к базовому окладу(педнагрузке) устанавливаемая пропорционально педагогической нагрузке – 18 часов 115 руб.) и неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя.

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

проверка письменных работ;
 изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий;
 консультации и дополнительные занятия с обучающимися, в том числе работа с отстающими и одаренными детьми;
 заведование элементами инфраструктуры (кабинетами, лабораториями, учебно-опытными участками, мастерскими, музеями и т.п.);
 организация внеклассной работы по предмету, соревнований, олимпиад, конкурсов, конференций;
 предпрофильная подготовка, профориентация;
 руководство предметными комиссиями, методическими объединениями, научными обществами;
 ведение клубной, конкурсной, экскурсионной работы с учащимися;
 организация работы по профилактике наркомании среди учащихся;
 реализующие программы федерального государственного образовательного стандарта (ФГОС)
 другие виды работ (за исключением работы, выполняемой на условиях совмещения).

Рекомендуемая доля расходов на установление доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя – **15 %** фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс.

5.2. В соответствии с планом действий по модернизации общего образования, направленных на реализацию национальной общеобразовательной инициативы «Наша новая школа» на 2011-2015 годы ввести федеральный государственный образовательный стандарт начального общего образования с 01 сентября 2015 г. в 1-х, 2-х, 3-х, 4-х, 5-х, 6-х, 7-х, 8-х и 9-х классах МБОУ ООШ №25.

Средства за счет применения повышающего поправочного коэффициента к нормативам подушевого финансирования (1,408) направляются на увеличение фонда оплаты труда педагогических работников (в том числе и на увеличение внеурочной деятельности учителей и стимулирующих выплат).

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

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

Двн – доплата за внеурочную деятельность;

Стп- стоимость педагогической услуги ;

Ук – количество учащихся в классе (группе);

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

Дополнительный фонд оплаты труда, направляемый на оплату внеурочной деятельности учителей первых, вторых, третьих классов, учитывать при формировании расходов внеаудиторной (внеурочной) деятельности.

5.3 С 01 января 2022 г. направить на стимулирующую часть, педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, согласно расчета СТП **30 %**.

В данную часть включить обязательные выплаты:

- доплата отдельным категориям работников (учителя; педагог дополнительного образования; социальный педагог; педагог-организатор; педагог-психолог; логопед; дворник; уборщик служебных помещений). При занятии штатной должности в полном объеме (1 ставка или 18 часов педнагрузки) денежные выплаты производятся **3000 рублей** в месяц. При занятии штатной должности не в полном объеме, или в случае если месяц, за который производится выплата отработан не полностью, денежная выплата производится пропорционально отработанному времени.

- за работу с учениками, данная доплата выплачивается педагогическим работникам МБОУ ООШ №25. Доплата выплачивается ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы за фактически отработанное время. Выплата доплаты производится в размере **4000 рублей** в классе независимо от наполняемости. Выплата доплаты педагогическим работникам выпускных классов (9-х) производится до момента отчисления обучающихся из списочного состава указанных классов по завершении учебного года. В случае, если педагогический работник осуществляет работу с учениками в двух и более классах, соответствующая стимулирующая выплата производится за работу с учениками в каждом классе. Также в случае необходимости функции работы с учениками в классе могут возлагаться на работников из числа руководящих и иных педагогических работников образовательного учреждения (с их согласия).

- ежегодная денежная выплата к началу учебного года педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций в сумме **5750 рублей**, право на получение данной выплаты имеют педагогические работники, которые осуществляют трудовую деятельность на основании трудового договора по основному месту работы, заключенного по 1 сентября соответствующего года (не предоставляется педагогическим работникам находящимся по состоянию на 1 августа соответствующего года в длительном отпуске сроком до одного года или в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет). Выплата предоставляется при условии занятия ими штатной должности в размере не менее 0,5 ставки без учета отработанного времени. При занятии штатной должности в размере

менее 0,5 ставки выплата производится пропорционально размеру занятой штатной должности без учета отработанного времени

5.4 Стимулирующая доплата - ежемесячное денежное вознаграждение за выполнение функции классного руководителя выплачивается из средств федерального бюджета и устанавливается из расчета 5000 рублей ежемесячно, но не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более классах на основании постановления Правительства РФ от 4 апреля 2020 года № 448 "О внесении изменений в государственную программу РФ "Развитие образования", утвержденную постановлением Правительства РФ от 26 декабря 2017 года № 1642.

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

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

6. Фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки), состоит из базовой (тарифной) части (75%) и стимулирующей (надтарифной) части (25%):

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

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

ФОТ_{пр(б)} – базовая часть ФОТ_{пр};

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

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

(ФОТп(б) – КВ – УЗ – ДВ) x 245

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

где:

365 – количество дней в году;

245 – среднее расчетное количество дней в учебном году;

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

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

УЗ – сумма доплат за учёную степень и почётные звания;

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

a1 – количество учащихся в первых классах;

a2 – количество учащихся во вторых классах;

a3 – количество учащихся в третьих классах;

a11 – количество учащихся в одиннадцатых классах;

...

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

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

v3 – годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

...

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

Годовое количество часов по учебному плану определяется с учетом всех предусмотренных приказом Правительства Российской Федерации от 30 августа 2013 года № 1015 (в ред.приказа Правительства РФ от 10.06.2019 № 286) "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования", случаев увеличения часов (факультативных занятий, деления классов на группы и других).

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

Определенная таким образом стоимость педагогической услуги для последующих расчетов может корректироваться на рекомендуемый коэффициент – 1 учитывающий квалификационную категорию

педагогических работников. Конкретный коэффициент определяется образовательным учреждением самостоятельно с учетом фактического наличия педагогов, имеющих квалификационную категорию.

Стоимость педагогической услуги с 01 января 2022 года составляет **9,21**.

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

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

ЗПп – оклад 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));

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

А = 0,10 – для педагогических работников, имеющих первую категорию;

А = 0,15 – для педагогических работников, имеющих высшую категорию.

Г – коэффициент, учитывающий возможное деление класса на группы;

УЗ – сумма доплат за учёную степень и почётные звания;

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

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

10. При определении заработной платы педагогов по предметам может учитываться деление классов на группы, предусмотренное Типовым положением об общеобразовательном учреждении или другими нормативными документами. В этом случае стоимость педагогической услуги определяется с учетом коэффициента Г, а заработная плата конкретного учителя рассчитывается исходя из количества учеников в каждой группе.

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

11. При обучении детей на дому учреждение рассчитывает оплату труда педагогическим работникам согласно ПКУ в соответствии с постановлениями главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 ноября 2008 года № 1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда» и от 27 ноября 2008 года «Об оплате труда работников государственных образовательных учреждений и государственных

учреждений образования Краснодарского края» и не использует в расчете Стп. Оклад (согласно ПКУ) с 01 января 2022 года 8472 рублей.

$$Доб = Окл / УчН * Кч, \text{ где}$$

Доб – оплата за обучение на дому;

Окл – оклад (согласно ПКУ);

УчН – учебная нагрузка для конкретной ступени обучения;

Кч – количество преподаваемых часов.

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

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

$$Ор = Осрп \times К, \text{ где:}$$

Ор – должностной оклад руководителя общеобразовательного учреждения;

Осрп – расчетный средний оклад педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, исчисленный исходя из стоимости педагогической услуги (без доплат, надбавок, компенсационных выплат, без учета оклада заместителей директора, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, внешних совместителей);

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

ООШ №25 относится к 3 группе оплаты труда руководителей учреждений – коэффициент 1,5 (при численности учащихся от 200 до 500 человек);

Порядок и критерии отнесения к группе по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения устанавливаются Управлением образования муниципального образования город Новороссийск.

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

Премирование руководителя общеобразовательного учреждения осуществляется за счет лимитов бюджетных обязательств в пределах доли фонда оплаты труда административного персонала. При этом

неиспользованный остаток централизованного фонда может быть направлен на фонд оплаты труда иных работников.

Размер премирования руководителя общеобразовательного учреждения, порядок и критерии премиальных выплат устанавливаются МУ «Управление образования» один раз в год по состоянию на 1 января в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя организации.

Руководителю организации может выплачиваться материальная помощь из фонда оплаты труда учреждения. Размер и условия выплаты материальной помощи определяется локальным актом МУ «Управление образования»

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

15. На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда прочих работников, директор школы устанавливает оклады, ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленному по профессиональным квалификационным группам образует новый оклад.

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

Размеры повышающего коэффициента:

0,15 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории;

0,05 - при наличии второй квалификационной категории.

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

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

При стаже работы от 3 лет до 5 лет – 400 рублей;

При стаже работы от 6 до 15 лет – 500 рублей;

При стаже работы свыше 15 лет – 600 рублей;

15.3. Выплаты компенсационного характера предусмотренные Трудовым кодексом РФ:

- за совмещение профессий (должностей);
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за расширение зоны обслуживания;
- за специфику работы (доплата до МРОТ и т.д.);
- за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочную работу);
- специалистам категории УВП (секретарь-машинистка, библиотекарь, завхоз, ведущий экономист, специалист по закупкам) за работу в сельской местности (25% от оклада), при условии проживания в сельской местности;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

16. В целях поощрения работников за выполненную работу могут выплачиваться премии:

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

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

Максимальным размером премия не ограничена.

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

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

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

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

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

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

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

18. Экономия из фонда оплаты труда, фактически образовавшаяся в МБОУ ООШ №25 в текущем году, в том числе по вакантным должностям, может быть направлена на выплату вознаграждений:

- за высокие достижения в труде;
- за выполнение заданий особой важности и сложности;
- за продолжительную и безупречную работу, а также по выходу на пенсию;
- оказание материальной помощи работнику по его заявлению в особых случаях – смерти близких родственников, длительной болезни.

Общая сумма материальной помощи и денежных поощрений производится в пределах общего фонда оплаты труда.

Руководитель имеет право перераспределять средства фонда оплаты труда между выплатами.

19. Учебный план разрабатывается МБОУ ООШ №25 самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным и региональным базисными учебными планами и санитарными правилами и нормами (СанПиН).

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

21. При установлении учебной нагрузки больше или меньше нормы часов, предусмотренной приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 №1601, требуется письменное согласие работника.

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

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

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

Размеры, порядок и условия осуществления выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда, а также доплат из базовой части фонда оплаты труда за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя, определяются в «Порядке о доплатах из базового и стимулирующего фонда оплаты труда МБОУ ООШ №25»; (Приложение №1) к данному положению);

локальных правовых актов общеобразовательного учреждения и (или) в коллективных договорах.

24. 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 .

25. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

26. 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.

27. 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, или иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

28. Оплата труда работников МБОУ ООШ №25 производится на основании трудовых договоров между руководителем общеобразовательного учреждения и работниками. Условия оплаты труда работник размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

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

Приложение №1 к
Положению об оплате труда
работников МБОУ ООШ №25
муниципального образования
город Новороссийск

**Порядок распределения
стимулирующей части фонда оплаты труда
МБОУ ООШ № 25**

1. Общие положения

- 1.1. Настоящий порядок разработан в целях усиления материальной заинтересованности работников МБОУ ООШ №25 в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.
- 1.2. Установление стимулирующих надбавок осуществляется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, а также средств от предпринимательской деятельности и иной, приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.
- 1.3. Стимулирующий фонд МБОУ ООШ №25 делится на части:
 - на выплату заместителям директора;
 - на выплату учителям;
 - на выплату учебно-вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу;
 - на выплату разовых выплат работникам школы.

2. Виды стимулирующих выплат

- 2.1. Система стимулирующих выплат работникам МБОУ ООШ №25 включает в себя:
 - критерии оценки качества работы сотрудников (баллы)
 - материальная помощь
 - поощрительные выплаты по результатам труда (премии)

3. Порядок утверждения выплат стимулирующего характера

- 3.1. Для распределения стимулирующих выплат по результатам труда создается расширенная комиссия – организационный Совет. Его решение согласовывается на заседании управляющего Совета. На основании решения управляющего Совета издается приказ директора.
- 3.2. Размер и оплата надбавок производится согласно приказа директора школы.
- 3.3. Выплаты стимулирующего характера производятся одновременно с заработной платой работников МБОУ ООШ №25.

- 3.4. Размер выплат может быть уменьшен или отменен полностью до истечения срока на который они устанавливались, при несоблюдении работником условий выплат, при неудовлетворительном качестве выполнения работ, при невыполнении возложенных обязанностей и оформляются приказом по учреждению.
- 3.5. Выплаты стимулирующего характера могут носить единовременный или постоянный характер.

4. Схема выплат стимулирующего характера

Единовременные выплаты.

- 4.1. Каждому критерию присваивается количество баллов (Приложение №1 к настоящему Положению).
- 4.2. По каждому критерию вводятся показатели баллов на каждого работника.
- 4.3. С целью определения размера стимулирующих выплат для ежемесячных доплат:
- производится подсчет баллов согласно критериям для каждого работника, суммируются баллы, полученные всеми работниками, и вычисляется вес в денежном эквиваленте каждого балла путем деления суммы выплат стимулирующего характера до **40%** на общее количество баллов по категориям персонала.

Вес балла умножается на количество баллов и в результате получается размер стимулирующих выплат. Для каждой категории персонала устанавливается отдельная сумма за балл, согласно фонда оплаты труда и объема выполненных работ.

Постоянные доплаты

- 4.4. Поощрительные выплаты по результатам труда (премии) выплачиваются разово (Приложение № 2)
- 4.5. Постоянные доплаты, стимулирующего характера вносятся в тарификацию и оплачиваются в течение полугодия (приложение № 3).
- 4.6. Управляющий совет школы анализирует деятельность каждого работника, участвует в оценке результативности труда, согласовывает распределение стимулирующих выплат работникам школы.

**Критерии результативности деятельности работников
(педагогический персонал)**

Пункт	Критерии оценивания	Уровень качества	баллы
П1	Высокие результаты итоговой аттестации обучающихся	Отсутствие двоек по результатам ОГЭ	2
		Результаты ОГЭ выше среднегородских	4
П2	Высокие результаты при работе с одарёнными детьми (олимпиады, интеллектуальные состязания: научно-практические конференции, конкурсы исследовательских работ) (за каждого)	Победы в муниципальных этапах	2
		Победители и призёры в краевых этапах	4
		Победители и призеры на Федеральном уровне	6
П3	Победы обучающихся в творческих конкурсах (за каждого) и спортивных соревнованиях (за команду)	Победы муниципального этапа	1
		Краевого уровня (в том числе - призёры)	2
		Федерального уровня (в том числе- призёры)	4
П4	Обобщение и распространение педагогического опыта (конкурсы профмастерства, печатные работы), наличие публикаций научно-методического характера	Муниципальный уровень	1
		Краевой (зональный) уровень	2
		Федеральный уровень	4
П5	Работа по организации охвата горячим питанием	Отсутствие немотивированных отказов от горячего питания	1
П6	Результаты независимого контроля (качественная успеваемость) КДР, комплексные работы, ВПР	Отсутствуют неудовлетворительные отметки	1
		Подтверждают годовые отметки	2
П 7	Отсутствие обоснованных жалоб за отчетный период		2

П8	Соблюдение правил и требований безопасности при проведении практических занятий по предмету (химия, физика, трудовое обучение, физическая культура, информатика)	Отсутствие травматизма на перечисленных уроках	1
П9	Охват обучающихся класса дополнительным образованием	86-100% 71-85%	3 2

**Критерии оценивания работы сотрудников (прочий персонал)
МБОУ ООШ № 25**

Ведущий экономист

Пункт	Критерии оценивания	баллы
П1	Выполнение (перевыполнение) плана доходов от оказания платных услуг	1
П2	Своевременная сдача текущей отчетности, документов в МКУ ЦБ УО (в установленные сроки)	2
П3	Исполнение кассового плана по доходам	1
П4	Исполнение кассового плана по расходам	1
П5	Исполнение плана оптимизации расходов	1
П6	Соблюдение лимитов потребления энергоснабжения, водоснабжения и т.д.	1
П7	Выполнение муниципального задания	3
П8	Исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности и своевременное внесение изменений	5
П9	Своевременное заключение соглашений на предоставление бюджетных средств (целевых субсидий)	5
П10	Сдача месячных, квартальных и годовых отчетов, соблюдение необходимых требований к составлению и срокам сдачи аналитической информации: своевременное и качественное предоставление заявок на финансирование, отчетности	5
П11	Соблюдение Указа президента в части средней заработной платы педагогических работников и тождественности предоставления информации в вышестоящие органы (Министерство образования и в органы статистики)	3

П12	Выполнение плановых показателей по отчислениям во внебюджетные фонды	1
П13	Рост доходной части платных услуг, внесение предложений о ее увеличении	1
П14	Наличие качественной нормативной базы по расходованию средств: своевременное разработка, внесение изменений в локальные акты учреждения	3
П15	Отсутствие кредиторской задолженности по платным услугам	1
П16	Своевременное размещение информации на официальном сайте (bus.gov.ru)	1
П17	Ведение в автоматизированной базе принятых плановых назначений и принятых бюджетных обязательств	5
П18	Правильное применение использование бюджетной классификации	1
П19	Расчет стоимости педагогической услуги. Соответствие расчетов согласно методике планирования расходов в рамках муниципального задания, выполнение рекомендуемых соотношений	5
П20	Возмещение, коммунальных услуг по договорам оказания услуг по питанию учащихся	1
П21	Исполнение расходной части материально-технической базы общеобразовательных учреждений	2
П22	Качественное и систематическое оформление информационных стендов	1
П23	Участие в мероприятиях направленных на повышение имиджа школы	1
П24	Оперативность, точность и аккуратность расчетов всех выплат.	5
П25	Планирование бюджета, соблюдение расходования средств, экономия расходов.	5
П26	Аккуратность, своевременность и точность оформления отчетной и рабочей документации, статистических форм.	5
П27	Отсутствие замечаний со стороны администрации и контролирующих органов	5
П28	Качественное и своевременное оформление первичных и учетных документов	5

Специалист по закупкам

Пункт	Критерии оценивания	баллы
П1	Подготовка документации, соблюдение сроков по факту размещения в ЕИСИ об осуществлении закупок, документации о закупках, проектов контрактов	5
П2	Своевременный 100% учет и занесение в реестр	3

П3	Своевременное выполнение плана-графика	5
П4	Ведение претензионной работы	2
П5	Участие в мероприятиях направленных на повышение имиджа школы	2
П6	Обеспечение бесперебойной работы электронного оборудования, его хранение	2
П7	Ведение системного учета и анализа показателей использования электронной техники	2
П8	Своевременное и качественное исполнение приказов и распоряжений	2
П9	Своевременное размещение информации на официальном сайте (bus.gov.ru)	5
П10	Оперативное заключение контрактов, договоров в соответствии с действующим законодательством РФ	3
П11	Своевременное и качественное предоставление отчетности, отсутствие замечаний по сдаче всех видов отчетов	5

Завхоз

Пункт	Критерии оценивания	баллы
П1	Соблюдение лимитов потребления энергоресурсов	2
П2	Своевременное заключение договоров, контрактов	5
П3	Оформление протоколов по исследованию рынков	3
П4	Претензионная работа	2
П5	Полное выполнение обязательств по договорам о предоставлении услуг	1
П6	Ведение журналов учета основных средств, материальных запасов, карточек учета	2
П7	Своевременная сдача счетов для оплаты в бухгалтерскую службу	2
П8	Своевременное и качественное исполнение приказов и распоряжений	2
П9	Соответствие условий осуществления образовательного процесса в учреждении санитарно-гигиеническим требованиям в части обеспечения температурного, светового режима и т.д.	1
П10	Соответствие условий осуществления воспитательно-образовательного процесса требованиям безопасности (выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда в помещениях и на территории учреждения)	1
П11	Участие в мероприятиях направленных на повышение имиджа школы	1
П12	Соблюдение, в соответствии с нормативными требованиями,	3

	правил пожарной, электро-, экологической, радиационной безопасности, своевременное и полное выполнение мероприятий по выполнению предписаний контролирующих служб	
П13	Своевременное составление планов на текущий период, год по ремонту, восстановлению, профилактическим работам по зданию и территории школы	3
П14	Организация своевременного заключения договоров на поставки товаров, услуг и работ по обслуживанию здания школы	3
П15	Высокое качество подготовки и проведение всех видов ремонтных работ	5
П16	Обеспечение сохранности и надлежащего технического состояния здания, сооружений, хозинвентаря	3

Библиотекарь

Пункт	Критерии оценивания	баллы
П1	Своевременное списание библиотечного фонда	3
П2	За ведение библиотечных уроков, обеспечение доставки учебной литературы в учебном и воспитательном процессах	3
П3	Ведение журналов учета, карточек учета библиотечного фонда	2
П4	Своевременная сдача счетов для оплаты в бухгалтерскую службу	2
П5	Своевременное и качественное исполнение приказов и распоряжений	2
П6	Участие в мероприятиях направленных на повышение имиджа школы	1
П7	Разработка планов и обеспечение полного, своевременного комплектования библиотечного фонда современной, отвечающей требованиям учебного плана школы методической, учебной, научно-методической литературой с учетом профиля образовательных программ и оптимальным расходованием бюджетных средств.	7
П8	Организация проведения информационно-методической работы, тематических выставок по актуальным вопросам новых педагогических технологий.	Регулярно – 5 Эпизодически - 3
П9	Своевременное составление и предоставление отчетности о работе библиотеки	Своевременно – 3 Несвоевременно – 0
П10	Удельный вес обслуживаемых обучающихся и работников школы на абонементе и в читальном зале	50% - 1 70% - 2 100% - 3
П11	Проведение читательских конференций на актуальные темы по вопросам воспитания обучающихся	Регулярно – 5 Эпизодически -

		3
П12	Использование компьютерных технологий и своевременных информационно-поисковых систем	2
П13	расширение образовательных возможностей обучающихся через неделю чтения, творческие конкурсы, издательскую деятельность и др.	5

Секретарь-машинистка

Пункт	Критерии оценивания	баллы
П1	За качественное ведение делопроизводства	5
П2	За ведение Сетевого города	3
П3	За ведение военного учета	2
П4	За исполнение обязанностей курьера	2
П5	За ведение архива	2
П6	Своевременное и качественное исполнение приказов и распоряжений	2
П7	Организация персонифицированного учета работников и предоставление сведений в ПФ	1
П8	Участие в мероприятиях направленных на повышение имиджа школы	2
П9	Соблюдение СанПиН при осуществлении должностных обязанностей	5
П10	За работу без больничных листов	2
П11	Высокое качество оформления документации, печатного материала на конкурсы, семинары, конференции и другие мероприятия	10
П12	Отсутствие обоснованных (письменных) жалоб обучающихся и других работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей	5

Социальный педагог

Пункт	Критерии оценивания	баллы
П1	Переход учащихся из СОП в норму	10
П2	Сотрудничество с учреждениями, работающими с детьми из группы риска, состоящими на учете (наличие документов, раз в месяц)	10
П3	Информационная и просветительская работа с родителями, педагогами, учащимися	10
П4	оформление стендов, страниц сайта и т.д., уровень класса и школы	10

П5	Обмен опытом (выступление, проведение мероприятий публичного характера, публикации)	10
П6	Уровень и результативность участия в профессиональных конкурсах	муниципальный уровень – 5; краевой уровень – 10

Учитель - Логопед

Пункт	Критерии оценивания	баллы
П1	Выступления, открытые занятия, мастер-классы в рамках конференций, круглых столов, семинаров, педагогических чтений	- школьный уровень – 1 - городской уровень – 2 - краевой уровень – 3
П2	Наличие детей на логопункте с диагнозом: - ОНР; - стертая дизартрия; - алалия. С неречевыми диагнозами: - ЗПР; - аутизм.	за одного ребенка – 2
П3	Удовлетворенность родителей процессом и результатом воспитательно-образовательной деятельности педагога:	менее 80% - 0 80% - 90% - 3 91% и выше – 5
П4	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций	2
П5	Наличие плана работы с родителями воспитанников с включением нетрадиционных форм работы и его исполнение	3
П6	Своевременное и качественное ведение документации	3
П7	Своевременное и качественное предоставление информационных материалов, отчетов	3
П8	наличие материалов диагностического обследования школьников и ведение учета индивидуальной работы с детьми	3

Зам. директора по УВР, НМР, ВР, старшая вожатая

Пункт	Критерии оценивания	баллы
П1	Доля выпускников, сдавших ОГЭ по 4 предметам	4 балла – 100%
П2	Результаты ГИА	3 балла – равно среднему баллу по муниципалитету; 4 балла – выше среднего балла по муниципалитету;

П3	Все выпускники сдали ОГЭ по математике без «2»	3 балла
П4	Все выпускники сдали ОГЭ по русскому языку без «2»	3 балла
П5	Положительная динамика образовательных достижений по результатам мониторинга текущей успеваемости обучающихся	4 балла – положительная динамика
П6	Наличие призеров и победителей олимпиад, конкурсов, конференций	1 балл – участие; 4 балла – победитель на муниципальном уровне; 5 баллов – победитель на краевом уровне; 6 баллов – победитель на всероссийском уровне
П7	Отсутствие или уменьшение количества обучающихся, совершивших правонарушения и состоящих на учете в КДНиЗП	2 балла – отсутствие; 1 балл – уменьшение;
П9	Отсутствие обоснованных устных и письменных жалоб и обращений граждан, педагогов	2 балла – отсутствие
П10	Результативность работы по повышению уровня профессиональной компетентности педагогических кадров, в организации аттестации педагогических работников школы	2 балла – за каждого аттестованного на 1 категорию отчетный период
П11	Уровень организации и контроля учебно-воспитательного процесса	3 балла – высокий; 2 балла – средний; 1 балл – ниже среднего;
П12	Подготовка и участие педагогов в профессиональных конкурсах, в научно-исследовательской и опытно-экспериментальной работе, конференциях	4 балла – всероссийский (международный) уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень (указываются ФИО педагога)
П13	Презентация инновационной деятельности школы на мероприятиях разного уровня. Подготовка и проведение семинаров, совещаний, конференций, педагогических чтений	4 балла – всероссийский (международный) уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень;
П14	Наличие победителей, лауреатов профессиональных конкурсов	4 балла – муниципальный уровень; 5 баллов – региональный

		уровень; 6 баллов – всероссийский (международный) уровень; (указываются ФИО победителей)
П15	Своевременное и качественное предоставление аналитических и планируемых материалов, отчетов	5 баллов
П16	Отсутствие сбоев в расписании учебного процесса и дополнительного образования	3 балла
П17	Оформление стендов	- 3 балла – имеет старая информация, пустой карман; 5 баллов – своевременное обновление
П18	Активная деятельность детских общественных организаций по актуальным вопросам обучения и воспитания (для старшей вожатой)	4 балла – всероссийский (международный) уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень;
П19	Зафиксированное личное участие в конкурсах профессионального мастерства (наличие диплома, сертификата, грамоты)	4 балла – всероссийский (международный) уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень;
П20	Победа в профессиональных конкурсах	4 балла – всероссийский (международный) уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень;
П21	Зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и др.)	4 балла – всероссийский (международный) уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень; 1 балл – школьный уровень;
П22	Наличие собственных публикаций	4 балла – всероссийский (международный) уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень;

П23	Разработка нормативно-правовых документов (устав школы, локальные акты, лицензирование, аккредитация, программы и др.)	5 баллов
-----	--	----------

Младший обслуживающий персонал

Пункт	Критерии оценивания	баллы
П1	За качество выполнения работ	3
П2	За выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей	3
П3	За отсутствие жалоб со стороны педагогического персонала	1
П4	Своевременное и качественное исполнение приказов и распоряжений	2
П6	Содержание дворником территории (озеленение) в соответствии с требованиями СанПиН	2
П7	Выполнение дополнительного объема работ (уход за цветами, помощь в уборке помещений и подготовке к мероприятиям)	1
П8	Участие в мероприятиях направленных на повышение имиджа школы	1
П9	Отсутствие замечаний за санитарно-техническое состояние территории	3
П10	Отсутствие замечаний несоблюдения установленного графика ежедневной уборки	3
П11	Отсутствие замечаний несоблюдения правил пожарной безопасности	3
П12	Качественная и своевременная уборка помещений и территории учреждения в установленное время, а также очистка от снега и льда тротуаров, посыпка их песком	5
П12	Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии	5
П14	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и сотрудников.	5
П15	Уход за деревьями, побелка стволов, обрезание сухих веток. Покос газонной травы, своевременный полив цветников и газонов.	5
П16	Проявление инициативы на выполнение работ, не входящих в круг функциональных обязанностей	5
П17	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и других работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей.	3
П18	Соблюдение САНПиН при осуществлении должностных	3

	обязанностей.	
П19	Обеспечение сохранности товарно-материальных ценностей	3
П20	Совмещение исполнения качественное выполнение работы по нескольким должностным обязанностям	3
П21	Активное участие в подготовке технического состояния школы к началу учебного года	5
П22	Внесение предложений по рациональному использованию энергоресурсов	1
П23	Качественное проведение генеральной уборки (1 раз в месяц)	5
П24	Оперативное исполнение заявок по устранению технических неполадок	5

2.5. Условия премирования (постоянные, разовые)

Наименование должности	Основание для премирования
Педагогические работники	За организацию работы в летний период – до 5000 рублей
	за подготовку, организацию и участие в олимпиадах, конкурсах, конференциях различного уровня – (сумма премии зависит от уровня сложности работ, и рассматривается комиссией)- до 8000 рублей
	за создание и обработку электронных баз данных, за осуществление контроля за электронным документооборотом – 3000 рублей
	за проведение открытых уроков и внеклассных мероприятий для передачи и распространении профессионального опыта среди педагогического сообщества – (сумма премии зависит от уровня сложности работ, и рассматривается комиссией) до 6000 рублей
	за высокие показатели в воспитании в казачьих классах, победы в конкурсах различного уровня (сумма премии зависит от категории конкурса – местный, краевой, федеральный уровень) до 5000 рублей
	за качество выполняемой работы (организация работы - по ЕГИССО, с общественными организациями, горячее питание и т.д.)– (сумма премии зависит от уровня сложности работ, и рассматривается комиссией) до 10000 рублей
	за победу обучающихся в олимпиадах, конкурсах, конференциях различного уровня сумма премии зависит от уровня сложности работ, и рассматривается комиссией) до 5000 рублей
	за разработку и применение ИКТ, повышающих качество обучения (сумма премии зависит от уровня сложности работ, и рассматривается комиссией) до 5000 рублей
	за высокие показатели на ГИА – (сумма премии зависит от уровня сложности работ, и рассматривается комиссией) до 5000 рублей
	за развитие научно-познавательной деятельности учащихся – 3000 рублей
за организацию и проведение мероприятий, повышающих имидж школы у учащихся, родителей, общественности – до 5000 рублей	

	за участие в общешкольных и городских мероприятиях в размере 2000 рублей
	за расширение объема работ (сумма премии зависит от уровня сложности работ и рассматривается комиссией) до 10000 рублей
	за дополнительную работу с отстающими детьми при подготовке к итоговой аттестации (сумма премии зависит от количества обучающихся) до 4000 рублей
	за качественный и плодотворный труд – до 15000 рублей
	за организацию дополнительных проектов (экскурсии, посещение ветеранов, занятия для дополнительного образования) в размере 3000 рублей
	за отсутствие замечаний по итогам проверки – до 10000 рублей
	за организацию интересного познавательного досуга учащихся – 5000 рублей
	за качественную организацию и проведение предметных недель – 5000 рублей
	за качественную организацию и проведение школьных мероприятий – 3000 рублей
	за информационное обеспечение учебного процесса, за обслуживание компьютерной техники в размере 5000 рублей
	за регулярное использование на уроках ЭОР в размере 2000 рублей
	за работу по профилактике правонарушений обучающихся (лекции, круглый стол, беседы) в размере 2000 рублей
Заместители директоров по УВР, ВР	за высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся – 3000 рублей
	за высокий уровень организации контроля (мониторинга) учебной и воспитательной работы – 5000 рублей
Завхоз и обслуживающий персонал	за высокое качество подготовки и организации ремонтных работ – (сумма премии зависит от уровня сложности работ, и рассматривается комиссией) до 5000 рублей
	за качество выполненной работы – (сумма премии зависит от уровня сложности работ, и рассматривается комиссией) до 4000 рублей
	за своевременное выполнение требований пожарной безопасности и электрической безопасности – до 3000 рублей
	за качественное обслуживание электронного оборудования – до 5000 рублей

	за проведение генеральных уборок – до 5000 рублей (сумма премии зависит от уровня сложности работ, и рассматривается комиссией)
	за содержание участка в соответствии с СанПиН – 5000 рублей
	за благоустройство территории до 5000 рублей
	за расширение объема работ – до 8000 рублей
	за качественную уборку помещений в размере 5000 рублей
	за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей – до 10000 рублей
Ведущий экономист, секретарь-машинистка, специалист по закупкам	за качественную подготовку документации для проведения закупочной процедуры – до 5000 рублей
	За сложность и напряженность выполняемой работы до 15000 рублей (сумма премии зависит от уровня выполняемых работ и рассматривается комиссией)
	за разработку новых положений – (сумма премии зависит от уровня сложности работ, и рассматривается комиссией) до 6000 рублей
	за качественную и своевременную подготовку документации – 5000 рублей
	за качество выполняемых работ – (сумма премии зависит от уровня сложности работ, и рассматривается комиссией) до 10000 рублей;
	за качественный и плодотворный труд – до 15000 рублей
	за разработку необходимой финансовой и экономической и другой документации – (сумма премии зависит от уровня сложности работ, и рассматривается комиссией) до 5000 рублей
	за своевременное и качественное предоставление отчетности – 5000 рублей
	за своевременное освоение бюджетных средств на конец отчетного периода 5000 руб.
	за ведение и оформление протоколов управляющего, педагогического, организационного советов школы 5000 руб.
	за качественное ведение документации и делопроизводства в размере 5000 рублей
Педагог-психолог,	результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися до 5000 руб.
	работа по профилактике вредных привычек, асоциального поведения 3000 руб.

социальный педагог, старший вожатый, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	своевременное качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля 3500 руб.
	качественное ведение документации и отсутствие замечаний по сдаче отчетности 3000 руб.
	за дополнительную работу с обучающимися, имеющими общее недоразвитие речи; нарушение чтения и письма, обусловленные общим недоразвитием речи – 2000 рублей
	за консультирование педагогов и родителей – 4000 рублей
	за организацию современного воспитательного пространства в школе, увеличение количества школьников в различных молодежных движениях – 12571,50 руб.
Библиотекарь	высокая читательская активность обучающихся 5000 руб.
	за пропаганду чтения как формы культурного досуга до 3000 рублей
	качественное ведение документации и отсутствие замечаний по сдаче отчетности до 5000 руб.
	за выполнение плана работы библиотекаря – 2000 рублей
	за качественное проведение библиотечных уроков – 3000 рублей
	за качественное проведение техники чтения – 3000 рублей

Порядок распределения базовой части фонда оплаты труда МБОУ ООШ № 25 муниципального образования г. Новороссийска

1. Общие положения

- 1.1. Директор школы, руководствуясь Федеральным законом РФ №273 от 29.12.2012 г. «Об образовании в Российской Федерации», п.3 ст.28, Уставом школы, настоящим порядком имеет право на установление доплат к должностным окладам всем категориям работников МБОУ ООШ № 25.
- 1.2. Порядок распространяется также на совместителей.

2. Оценка труда работников школы

- 2.1. При установлении надбавок и доплат работникам МБОУ ООШ № 25 используются следующие критерии оценки их труда:
 - неукоснительное соблюдение правил внутреннего распорядка школы, охрана труда и техники;
 - строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции, проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к служебному долгу;
 - активная работа с организациями, творческими союзами, ассоциациями по проблемам образования;
 - методическая работа, обобщение передового опыта, внедрение передового педагогического опыта в образовательный процесс, работа по написанию учебных программ, курсов, учебных пособий, учебников,
 - выполнение особо важной работы, активное участие в мероприятиях, проводимых вышестоящими органами, успешное выполнение плановых показателей, большой вклад в развитие образования, форм и методов обучения и воспитания.

3. Доплаты

- 3.1. Доплаты – это вид денежных выплат, осуществляемых за расширение функциональных обязанностей, не включенных в должностные инструкции работника по его основной должности.
- 3.2. Выплаты базового 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 трудового права, перечнем видов выплат компенсационного характера.
- 3.3. Виды неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя относятся следующие виды работ:
 - за организацию воспитательной работы:
зам. директора по ВР – 2000 руб.

учитель физкультуры – 2000 руб.

социальный педагог – 1000 руб.

педагог – психолог – 1000 руб.;

- за организацию работы наставничества – от 500 до 5000 руб.
- за проверку письменных работ:
 - учителям математики, русского языка, начальных классов – 900 руб.
 - учителям физики, химии, биологии, английского языка, информатики, истории – 400 руб.
- за почетное звание – 1000 руб.

4. Порядок установления, выплаты и снятия доплат

4.1. Доплаты устанавливаются в абсолютном денежном выражении

4.2. Доплаты могут быть сняты:

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