

министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края от 08.07. 2022 г. № 1366 «Об утверждении перечней основных направлений расходования и должностей работников, предусмотренных постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 21 марта 2014 г. № 186 «Об утверждении Порядка предоставления из краевого бюджета субвенций бюджетам муниципальных районов (городских округов) Краснодарского края на осуществление государственных полномочий в области образования», и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края!, от 27 апреля 2022 г. № 1005 «Об утверждении Общих требований и условий осуществления доплат, определенных подпунктами 1.2, 1.3 пункта 1 и подпунктами 2.2-2.4 пункта 2 раздела III «Методика распределения субвенций между бюджетами муниципальных районов (городских округов) Краснодарского края» приложения к Закону Краснодарского края от 3 марта 2010 г. № 1911-КЗ «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования»; на основании постановления главы администрации (губернатор) Краснодарского края от 19.08.2022 года № 582 «Об установлении ежегодной денежной выплаты к началу учебного года педагогическим работникам государственных общеобразовательных организаций Краснодарского края и утверждении порядка ее предоставления», письма министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края от 19.08.2022 года № 47-01-13-14233/22 «О мероприятиях по обеспечению выплат педагогам общего образования к началу учебного года»; в соответствии с постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 г. № 1218 "О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края" и в целях сохранения кадрового потенциала и стабильности работы государственных общеобразовательных организаций Краснодарского края, на основании письма министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края от 22.08.2022 года № 47-01-13-14372/22 «О введении должности Советника директора в штатные расписания»; На основании пункта 2 Перечня поручений по итогам заседания наблюдательного совета АНО «Россия – страна возможностей», утвержденного Президентом Российской Федерации 26 июня 2022 г. № Пр-1117 по вопросу введения в штатное расписание образовательных учреждений должности «Советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями» (далее - Советник директора), письма заместителя главы(губернатора) Краснодарского края от 6 июля 2022 года №06-04-929/22 «О введении должности советника», в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года №225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих педагогическую деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»; Уставом школы.

Целью настоящего Положения является систематизация видов и форм оплаты труда, применяемых в школе в соответствии с действующими законодательными и нормативными актами Российской Федерации, Уставом и требованиями Коллективного договора.

Настоящее положение определяет источники формирования фонда оплаты труда, порядок его распределения между подразделениями, структуру заработной платы работников, условия установления компенсационных и стимулирующих доплат и надбавок, а также определяет условия, виды и размеры оплаты труда.

Финансирование оплаты труда в школе осуществляется за счет следующих источников финансирования:

1. Бюджет соответствующего уровня (субъекта федерации, муниципальный);
2. Средства, являющиеся неналоговыми доходами бюджета (доходы от оказания платных образовательных услуг и другие в соответствии с бюджетным кодексом);
3. Средства других бюджетов.

2. Состав Фонда оплаты труда

2.1. Размер фонда оплаты труда школы определяется исходя из 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 школы;

N – размер соответствующего норматива финансового обеспечения образовательной деятельности (норматива подушевого финансирования) в расчете на одного обучающегося в год (с учетом соответствующего поправочного коэффициента), утвержденный Законом Краснодарского края о краевом бюджете на соответствующий финансовый год;

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

Д – доля фонда оплаты труда (с начислениями на оплату труда) в нормативе на реализацию основных общеобразовательных программ.

Школа определяет самостоятельно долю фонда оплаты труда (с начислениями на оплату труда) в нормативе на реализацию основных общеобразовательных программ, исходя из фактически сложившихся затрат с учетом реальных потребностей. При определении доли оплаты труда учитываются наличие коррекционных, лицейских (гимназических) классов, количество детей, обучающихся на дому, а также другие факторы, влияющие на увеличение фонда оплаты труда.

Расчет фонда оплаты труда школы производится 2 раза в год, исходя из численности учащихся по состоянию на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января).

Фонд оплаты труда школы состоит из фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс (учителя, имеющие учебную нагрузку, указанные в пункте 2.8.1 приложения №1 к приказу Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г. № 1601) и фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом:

$ФОТ = ФОТ_{п} + ФОТ_{пр}$, где:

ФОТ – фонд оплаты труда школы;

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.

Школа устанавливает самостоятельно соотношение размера доли фонда оплаты труда для педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс и доли фонда оплаты труда для административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, к общему объему фонда оплаты труда, в зависимости от фактически сложившейся структуры фонда оплаты труда по категориям персонала, необходимости введения дополнительных единиц и других условий:

доля фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс - в размере не менее 70% к общему фонду оплаты труда школы;

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

Предельная доля фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала (не связанного с учебным процессом) в фонде оплаты труда учреждения, утверждается в соответствии с заключенным Соглашением по финансовому обеспечению государственных гарантий реализации прав на получение общего образования между министерством образования и науки Краснодарского края и администрацией МО Темрюкский район, а также заключенным соглашением между управлением образования администрации муниципального образования Темрюкский район и школой.

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

$ФОТп = ФОТп(б) + ФОТп(с) + КВ$, где:

ФОТп – фонд оплаты труда педагогического персонала;

ФОТп(б) – базовая часть ФОТп;

ФОТп(с) – стимулирующая часть ФОТп;

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

В базовую часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, включаются виды аудиторной (проведение уроков) деятельности учителя.

Базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, включающая виды аудиторной (проведение уроков) деятельности педагогического персонала, 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, осуществляемого учебный процесс, вводится условная единица

«стоимость 1 ученико - часа», как основа расчета стоимости педагогической услуги.

Стоимость педагогической услуги - Стп (стоимость 1 ученико-часа) 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 педагогического работника (учителя), по следующей формуле:

$$(ФОТп(б) - ДВ) \times 245$$

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

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;

ДВ – сумма доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности педагогического работника (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.

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

Годовое количество часов по учебному плану определяется с учетом всех случаев увеличения часов (факультативных занятий, деления классов на группы), обучения детей с отклонениями в развитии, обучения детей на дому.

Порядок и условия деления классов регламентируется Федеральным базисным учебным планом и примерными учебными планами для образовательных учреждений Российской Федерации, реализующих программы общего образования.

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

Определенная таким образом стоимость педагогической услуги для последующих расчетов может корректироваться на рекомендуемый коэффициент – 0,80- 1, учитывающий сложность и приоритетность предмета, увеличения часов (факультативных занятий, деления классов на группы), обучения детей с отклонениями в развитии, обучения детей на дому). Конкретная величина коэффициента определяется школой самостоятельно.

Повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета в

зависимости от специфики образовательной программы школы 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 школы, определяемой концепцией программы развития, и учета вклада в ее реализацию данного предмета.

Стоимость педагогической услуги для коррекционных классов увеличивается на коэффициент 2,15-2,20, учитывающий нормативное снижение наполняемости в этих классах (в среднем – в два раза) и повышение заработной платы педагогических работников на 15-20%. Указанный коэффициент может быть определен школой самостоятельно с учетом фактических условий.

При наличии в школе лицейских (гимназических) классов стоимость педагогической услуги корректируется на повышающий коэффициент 1,15, учитывающий увеличение заработной платы педагогических работников на 15%. Определенная таким образом стоимость педагогической услуги применяется для расчета заработной платы педагогов, осуществляющих обучение в этих классах.

В базовую часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, включаются виды неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя. К неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя относятся следующие виды работ:

- классное руководство;
- организация работы с учащимися;
- проверка письменных работ (тетради);
- заведование элементами инфраструктуры (кабинетами, лабораториями, учебно-опытными участками, мастерскими, музеями и т.п.);
- руководство методическими объединениями;
- организация внеклассной работы по физическому воспитанию учащихся;
- предпрофильная подготовка учащихся, профориентация;
- профильная подготовка учащихся (преподавание профильных предметов, элективных курсов);
- организация мероприятий по охране жизни и здоровья учащихся (охрана детства, подвоз учащихся);
- организационно-обучающая и консультативная работа с учителями по внедрению в учебный процесс информационно-коммуникационных технологий, работа по подготовке информации и данных для школьного сайта;
- организация и руководство научно-методическим обществом;
- консультации и дополнительные занятия с обучающимися, в том числе работа с одаренными учащимися; с учащимися с низкой мотивацией к обучению;
- организация правового обучения работников школы, решение социальных вопросов;
- организация работы по профилактике наркомании среди учащихся;

организация внеклассной работы по предмету, соревнований, олимпиад, конкурсов, конкурсная и экскурсионная работа с учащимися;

за работу по введению федерального государственного образовательного стандарта начального общего, основного общего, среднего общего образования (ФГОС);

ведение клубной, конкурсной, экскурсионной работы с учащимися;

работа с молодыми специалистами (наставничество);

работа с родителями и др.

Конкретный размер дополнительных видов работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя, определяется школой самостоятельно, направляется не менее 15% общего фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс.

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера определяются школой самостоятельно. Решение о введении соответствующих норм принимается школой с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами.

На стимулирующую часть направляется не менее 10 % общего фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс.

2.4. 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, выплат компенсационного характера и стимулирующей части :

$ФОТпр = ФОТпр(б) + ФОТпр(с) + КВ$, 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;

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

Базовая часть фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, включает оклады (должностные оклады) с учетом повышающего коэффициента (Кпк), включающего размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера определяются школой самостоятельно.

На стимулирующую часть направляется не менее 10 % общего ФОТпр. Конкретный размер стимулирующей части определяется учреждением самостоятельно. Решение о введении соответствующих норм принимается школой с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами.

2.5. Изменение размера ФОТ производится на основании приказов по школе, служебных записок с резолюцией директора, изменений штатного расписания, а также нормативной базы по оплате труда бюджетной сферы и действующего законодательства.

Использование средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, так называемые «внебюджетные средства»- определяется настоящим положением и распространяется на всех работников учреждения в пределах объемов поступающих внебюджетных средств и утвержденного плана финансово-хозяйственной деятельности школы.

3.Порядок формирования штатного расписания и оплата труда.

Оплата труда за счет средств бюджета строго регламентирована законодательными актами.

3.1. Директор школы самостоятельно формирует и утверждает штатное расписание.

Штатное расписание делится на группы:

- педагогического персонала (педагогические работники осуществляющие учебный процесс и не ведущие учебные занятия);
- административно-управленческую;
- учебно-вспомогательную;
- младшего обслуживающего персонала.

3.2. Расчет окладов (должностных окладов) педагогических работников, осуществляющих учебный процесс.

Оклад (должностной оклад) педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$Оп = Стп \times Н \times Уп \times К \times П \times Г + Дк$, где:

Оп – оклад (должностной 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;

К - коэффициент 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;

Дк – ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей.

При определении оклада (должностного оклада) учителей по предметам может учитываться деление классов на группы:

- при проведении занятий по иностранному языку и трудовому обучению на второй и третьей ступенях общего образования, физической культуре на третьей ступени общего образования, по информатике и вычислительной технике, физике и химии (во время практических занятий) допускается деление класса на две группы, если наполняемость класса составляет 25 человек в городской местности, 20 человек в сельской местности; при наличии необходимых условий и средств возможно деление на группы классов с меньшей наполняемостью, а также классов первой ступени общего образования при изучении иностранного языка, предусмотренное Типовым положением об общеобразовательном учреждении или другими нормативными документами;

- при организации профильного обучения может осуществляться деление классов на группы при преподавании профильных предметов и элективных учебных предметов.

Коэффициент Γ 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).

Конкретное значение коэффициента Γ устанавливается школой самостоятельно.

Если педагогический работник, осуществляющий учебный процесс, ведет несколько предметов в разных классах, то его заработная плата рассчитывается по каждому предмету и классу отдельно.

За часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, продолжавшегося не свыше двух месяцев, устанавливается оклад педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, который рассчитывается по формуле:

$$O = \text{Стп} \times \text{Н} \times \text{Уп} \times \text{П} \times \Gamma$$

Оклад (должностной оклад) педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, принятого на работу до начала учебного года (1 сентября), педагогического работника (за исключением педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс) рассчитывается по формуле:

$$O_{\text{п}} = O_{\text{м}} \times K_{\text{пк}} + D_{\text{к}}, \text{ где}$$

$O_{\text{п}}$ - оклад педагогического работника;

$O_{\text{м}}$ - минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы педагогического работника;

$K_{\text{пк}}$ - повышающий коэффициент к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по профессиональным квалификационным уровням;

$D_{\text{к}}$ - ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей.

Оклад (должностной оклад) педагогического работника, осуществляющего обучение учащихся на дому, осуществляется исходя из списочного состава учащихся в классе, в состав которого включен данный ребенок, обучающийся на дому. При расчете стоимости педагогической услуги применяется повышающий коэффициент 1,2, учитывающий повышение заработной платы на 20%, а индивидуальное обучение на дому (на основании медицинского заключения) детей, имеющих ограниченные возможности здоровья.

Месячная заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, определяется на основании тарификации. Тарификация производится 2 раза в год, исходя из численности учащихся по состоянию на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января).

Установленная заработная плата при тарификации выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы. За время работы в период каникул оплата труда педагогических работников, а также лиц руководящего, административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение года преподавательскую нагрузку, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации.

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

3.3. Расчет заработной платы директора школы:

Заработная плата директора школы состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Минимальный должностной оклад руководителя школы определяется в соответствии с отраслевой системой оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Темрюкский район, исходя из минимального размера окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) по должности «учитель» с учетом повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и ежемесячной денежной компенсацией на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями работников, относимых к основному персоналу возглавляемого им учреждения. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение - педагогические работники, осуществляющие учебный процесс по должности «учитель».

Оклад (должностной оклад) директора школы устанавливается трудовым договором исходя из группы оплаты труда руководителей учреждений, определяемой в зависимости от количества учащихся и минимального должностного оклада руководителя:

$O_p = O_n \times K_k$, где:

O_p – оклад (должностной оклад) руководителя общеобразовательного учреждения;

O_n – оклад (должностной оклад) педагогических работников, осуществляющих учебный процесс (по должности «учитель»), исчисленный исходя из минимального размера окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) по должности «учитель» с учетом повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и ежемесячной денежной компенсацией на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, относимых к основному персоналу возглавляемого им учреждения.

K_k – повышающий коэффициент кратности, установленный по группам оплаты труда руководителей учреждений.

Критерий для установления кратности при определении должностных окладов руководителю учреждения устанавливается главным распорядителем бюджетных средств – численность учащихся, занимающихся в общеобразовательном учреждении по состоянию на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января).

Группы оплаты труда и соответствующие им 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).

Условия и порядок стимулирующих выплат определяются в соответствии с правовыми актами главного распорядителя бюджетных средств общеобразовательного учреждения, нормативным правовым актом органа местного самоуправления, локальными актами, регулирующими оплату труда конкретного учреждения (положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, положение о доплатах и надбавках и другие).

Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с правовыми актами главного распорядителя бюджетных средств общеобразовательного учреждения.

Размер стимулирующих выплат руководителю учреждения производится на основании приказа управления образованием администрации муниципального образования Темрюкский район в соответствии с локальным актом, регулирующим оплату труда руководителей.

На основании Трудового кодекса Российской Федерации все условия оплаты труда должны быть отражены в трудовом договоре работника учреждения, заключаемых между руководителем учреждения и главным распорядителем средств местного бюджета путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору.

Выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации (выплата в размере 25% специалистам, работающим в сельской местности, выплаты за работу в особых условиях, в том числе на 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.

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.

3.4. Оклады (должностные оклады) заместителя директора устанавливаются в размере 70–90% от оклада (должностного оклада) директора (II).

Оклад (должностной оклад) заместителя директора, заведующего библиотекой определяется по формуле:

$O_{зр} = O_{р} \times II$, где:

$O_{зр}$ - Оклад (должностной оклад) заместителя руководителя;

$O_{р}$ – оклад (должностной оклад) руководителя общеобразовательного учреждения;

II - процент от оклада (должностного оклада) руководителя.

Выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации (выплата в размере 25% специалистам, работающим в сельской местности, 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.

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.

3.5. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала. Педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата заработной платы в случаях, предусмотренных приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г. № 1601.

3.6. Оплата труда педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки), учебно-вспомогательного персонала, которые по роду своей деятельности не ведут образовательный процесс, но обеспечивают его выполнение и оказывают поддержку в его проведении, производится в соответствии с порядком и условиями оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, согласно нормативных правовых актов, принятыми органом местного самоуправления.

В пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, директор самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников определяются директором школы на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы установленному по профессиональным квалификационной группе образует новый оклад работника.

Оплата труда библиотечных и других работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда соответствующих ведомств, установленными в муниципальном образовании Темрюкский район. Компенсационные и стимулирующие выплаты производятся по условиям оплаты труда школы, в которых они работают.

Оплата труда учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала производится в соответствии с профессиональными квалификационными группами общих профессий рабочих муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Темрюкский район и профессиональными квалификационными группами общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих муниципальных образовательных учреждений

муниципального образования Темрюкский район, утвержденными муниципальными правовыми актами муниципального образования Темрюкский район.

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

Выполнение преподавательской и иной работы может осуществляться как в основное рабочее время (совмещение), так и за его пределами (совместительство) в зависимости от ее характера и качества выполнения работы по основной должности. Вопрос о возможности целесообразности выполнения другого вида работы в каждом конкретном случае решается по согласованию с директором и с учетом мнения профсоюзной организации.

Оплата труда работников школы производится на основании трудовых договоров между директором школы и работниками.

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

3.8. 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.

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

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 учреждения.

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

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

4. Система стимулирующих и компенсационных выплат.

Директор школы в пределах средств, направленных на оплату труда, устанавливает различные системы стимулирующих и компенсационных выплат с учетом мнения профсоюзной организации.

Система стимулирующих и компенсационных выплат работникам школы включает в себя:

4.1. Компенсационные выплаты (Приложение №2 к положению об оплате труда о доплатах и надбавках), предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации:

за работу с вредными и (или) 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;

за работу в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за сверхурочную работу.

Выплаты за работу в особых условиях, в том числе на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, 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.

4.2. Доплаты педагогическому персоналу, осуществляющему учебный процесс (доплаты за дополнительные виды работ, относящиеся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя) (Приложение №1 к положению об оплате труда о доплатах и надбавках) оплаты устанавливаются школой самостоятельно в пределах базовой части фонда оплаты труда.

Педагогическим работникам в МБОУ СОШ № 22 устанавливается стимулирующая выплата за выполнение функции классного руководителя в одном классе в размере 4000(четыре тысячи)рублей.

Стимулирующая выплата устанавливается и выплачивается педагогическому работнику в классе(классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее-класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов. Классом – комплектом считается группа обучающихся из двух и более классов, обучение которых ведет одновременно один и тот же учитель.

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

Стимулирующая выплата педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство в двух и более классах, устанавливается за выполнение функции классного руководителя в каждом классе, но не более двух стимулирующих выплат одному педагогическому работнику.

При недостаточном количестве педагогических работников или при отсутствии желания у отдельных из них, классное руководство может быть возложено на одного работника с его письменного согласия в двух классах. Классное руководство может быть также возложено на одного педагогического работника в двух классах временно в связи с заменой длительно отсутствующего другого педагогического работника по болезни или другим причинам. Стимулирующая выплата педагогу, ведущему классное руководство в двух классах, рассчитывается за каждый класс отдельно.

В случае необходимости классное руководство может также осуществляться учителями из числа руководителей и других работников МБОУ СОШ №6, ведущих учебные занятия в данном классе.

В течение учебного года и в каникулярный период не допускаются изменения размеров выплат педагогическим работникам за классное руководство или отмена классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов;

преимущество осуществления классного руководства в классах на следующий учебный год;

определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический работник знал, в каком классе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство;

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

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

Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленные для обучающихся общеобразовательных учреждений, а также периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие с ежегодными основными удлиненными оплачиваемыми и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, являются для работников рабочим временем.

За время работы в указанные периоды оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановки) для обучающихся занятий по указанным выше причинам с учетом стимулирующей выплаты за классное руководство в размере 4000 рублей.

Выплата за выполнение функций классного руководителя включается в список выплат, учитываемых при расчете среднего заработка.

4.3. Доплаты административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (приложение № 4 к положению об оплате труда о доплатах и надбавках).

Ежемесячные доплаты устанавливаются при условии выполнения дополнительного объема работ в течение определенного времени, а также доплаты направленные на стимулирование материальной заинтересованности работника в повышении уровня профессиональной подготовки и трудовой дисциплины, необходимых для более эффективного и качественного выполнения возложенных функциональных обязанностей. Доплаты устанавливаются школой самостоятельно за счет стимулирующей части фонда оплаты труда.

Доплаты могут быть предусмотрены в момент заключения трудового договора с работником или же в дополнении к трудовому договору. Доплаты могут также устанавливаться отдельными приказами директора школы.

4.4. Доплаты за наличие ведомственных наград (включая почетные звания) и знаков отличия, квалификационную категорию(приложение №3 к положению об оплате труда о доплатах и надбавках)

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставку заработной платы за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание, при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин:

- 0,075 – за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Почетный учитель Тамани», «Почетный работник общего образования», «Ветеран в сферы воспитания и образования», «Заслуженный учитель Кубани»;

- 0,15 за ученую степень доктора наук.

Педагогическим работникам (за исключением педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс) устанавливается повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, который 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.

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

Педагогическим работникам, осуществляющих учебный процесс, устанавливаются доплаты за квалификационную категорию от оклада (должностного оклада), ставок заработной платы :

-для педагогических работников, имеющих вторую категорию – 5 %;

-для педагогических работников, имеющих первую категорию – 10 %;

-для педагогических работников, имеющих высшую категорию – 20 %.

4.5. В целях сохранения кадрового потенциала и стабильности работы учреждения, обеспечения стимулирования отдельных категорий работников в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Приказом директора учреждения устанавливается выплата (доплата) стимулирующего характера в размере 3000 (трёх тысяч) рублей в месяц (далее-выплата).

4.5.1. Выплаты производятся за счет субвенции, предоставляемой из краевого бюджета на осуществление органами местного самоуправления государственных полномочий в области образования по финансовому обеспечению государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного образования следующим категориям работников:

1) Учителя.

2) Другие педагогические работники (инструктор по труду; инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, воспитатель, мастер производственного обучения, педагог-психолог, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь).

3) Учебно-вспомогательный персонал (вожатый, младший воспитатель, помощник воспитателя).

4) Медицинские работники (старшая медсестра (фельдшер), медицинская сестра).

5) Обслуживающий персонал (дворник, рабочий зеленого хозяйства, уборщик служебных помещений).

4.5.2. Выплаты производятся за счет муниципального бюджета муниципального образования Темрюкский район следующим категориям работников:

- Обслуживающий персонал (буфетчик, вахтер, водитель мототранспортных средств, грузчик, звукооператор, истопник, кастелянша, кладовщик, костюмер, кухонный рабочий, машинист (кочегар) котельной, машинист насосных установок, машинист по стирке и ремонту спецодежды, машинист холодильных установок, мойщик посуды, оператор котельной (теплового пункта), оператор хлораторной установки, повар, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, ремонтник плоскостных спортивных сооружений, рабочий по уходу за животными, плотник, столяр, садовник, слесарь-сантехник, слесарь по ремонту автомобилей, слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей, слесарь-электромонтажник, слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования, слесарь-электрик, слесарь по эксплуатации и ремонту оборудования, сторож (вахтер), тракторист, уборщик помещений бассейна, швея, электрик, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, электроосветитель).

3). Условия осуществления выплат, определенных пунктом 4.5.1, 4.5.2 (осуществление дополнительных выплат стимулирования отдельных категорий работников):

выплаты носят дополнительный характер и производятся исходя из фактически отработанного работником времени в календарном месяце по основному месту работы и по основной должности;

осуществление работником трудовой деятельности на основании трудового договора в муниципальном образовательном учреждении, по должности или профессии, указанных в подпунктах 4.5.1, 4.5.2;

выполнение работником объема работы не менее установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку.

Работникам, выполняющим объемы работы менее установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку, выплата устанавливается пропорционально выполняемому объёму работы.

При занятии штатной должности в объеме более одной ставки по штатному расписанию выплата устанавливается как за одну ставку.

Занятие должности, указанной в подпунктах 4.5.1, 4.5.2, на условиях совместительства и (или) привлечение работника наряду с работой, определенной трудовым договором, к выполнению дополнительной работы при совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не является основанием для предоставления выплаты.

Выплата осуществляется пропорционально отработанному времени в случае если календарный месяц отработан не полностью.

Выплата является составной частью заработной платы работника и производится в сроки, установленные учреждением для выплаты заработной платы.

Педагогическим работникам МБОУ СОШ № 22 устанавливается ежегодная денежная выплата к началу учебного года в размере 5 750 (пять тысяч семьсот пятьдесят) рублей.

Право на получение ежегодной выплаты имеют педагогические работники МБОУ СОШ № 6, которые осуществляют трудовую деятельность на основании трудового договора, заключенного **по 1 сентября** соответствующего года, по основному месту работы.

Ежегодная выплата не предоставляется педагогическим работникам МБОУ СОШ № 6, 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.

Список педагогических работников, имеющих право на предоставление ежегодной выплаты, утверждается приказом руководителя общеобразовательной организации МБОУ СОШ № 22.

Ежегодная выплата относится к выплатам стимулирующего характера, осуществляется за счет средств **краевого бюджета** и является составной частью заработной платы педагогического работника.

Ежегодная выплата предоставляется педагогическим работникам при условии занятия ими штатной должности в размере не менее 0,5 ставки без учета отработанного времени. При занятии штатной должности в размере менее 0,5 ставки ежегодная выплата производится пропорционально размеру занятой штатной должности без учета отработанного времени.

Ежегодная выплата педагогическим работникам МБОУ СОШ № 22 производится в период с 25 августа по 10 сентября соответствующего года и действует до 31 декабря 2024г.

Ежегодная выплата педагогическим работникам МБОУ СОШ № 22 должна быть отражена в форме расчетного листа, отдельной графой.

4.6. Непостоянные выплаты стимулирующего характера (премии) (Приложение 5 к положению об оплате труда о доплатах и надбавках).

Поощрительные выплаты производятся педагогическому персоналу, осуществляющему учебный процесс, за счет стимулирующей части фонда оплаты труда, административно-управленческому, учебно-вспомогательному, младшему обслуживающему персоналу и педагогическому персоналу, не связанного с учебным процессом, за счет стимулирующей части фонда оплаты труда.

Размер премии зависит от вклада конкретного работника в развитие и совершенствование системы образовательного и воспитательного процесса.

Распределение поощрительных выплат по результатам труда производится органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления школой (Советом школы), по представлению директора школы и с учетом мнения профсоюзной организации. Критерием для осуществления указанных выплат является качество обучения и воспитания учащихся.

При премировании используются следующие критерии оценки:

- качество выполнения функциональных обязанностей работником согласно должностной инструкции;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу;
- успешное выполнение плановых показателей;
- творческий вклад в развитие образовательной деятельности;
- активное участие в общественной жизни коллектива;
- внедрение новых форм и методов обучения;
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда и техники безопасности.

Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

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 школы.

Стимулирующие выплаты установленные на определенный период конкретному работнику могут быть:

а) уменьшены в случае:

- ухудшения качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушении трудовой дисциплины;
- уменьшения объема работ обусловленных данной доплатой; снятия функциональных обязанностей, за которые установлена доплата.

б) отменены в случае:

- невыполнения или некачественного исполнения функциональных обязанностей, за которые предусмотрена данная доплата;
- отказа от выполнения обязанностей, за которые предусмотрена данная стимулирующая доплата;
- в виде взыскания за отказ от исполнения работ предусматривающих установление доплаты.

4.7. Оплата труда по должности Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

С 1 сентября 2022 года введено 0,25 ставки «Советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями» (далее – Советник директора). Эта должность относится к должностям педагогических работников и педагогической нагрузкой на ставку заработной платы из нормы часов в 36 часов в неделю. Исходя из нормы часов в 36 часов в неделю на 1 ставку, 18 недельных часов – на 0,5 ставки, 9 недельных часов – 0,25 ставки определяется должностной оклад: за 1 ставку – 9350 рублей, 0,5 ставки – 4675 рублей, 0,25 ставки – 2337,50 рублей в зависимости от размера ставки, включенной в штатное расписание.

Дополнительное стимулирование отдельных категорий работников муниципального общеобразовательного учреждения распространяется на работников, занимающих должность - Советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями. Приказом директора учреждения устанавливается выплата (доплата) стимулирующего характера в размере 3000 (трех тысяч) рублей в месяц (далее-выплата).

Условия осуществления выплат (осуществление дополнительных выплат стимулирования отдельных категорий работников):

- выплаты носят дополнительный характер и производятся исходя из фактически отработанного работником времени в календарном месяце по основному месту работы и по основной должности;
- выполнение работником объема работы не менее установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку.

Работникам, выполняющим объемы работы менее установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку, выплата устанавливается пропорционально выполняемому объёму работы.

При занятии штатной должности в объеме более одной ставки по штатному расписанию выплата устанавливается как за одну ставку.

Занятие должности, на условиях совместительства и (или) привлечение работника наряду с работой, определенной трудовым договором, к выполнению дополнительной работы при совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не является основанием для предоставления выплаты.

Выплата осуществляется пропорционально отработанному времени в случае если календарный месяц отработан не полностью.

Выплата является составной частью заработной платы работника и производится в сроки, установленные учреждением для выплаты заработной платы.

Финансовое обеспечение деятельности Советника директора до предоставления муниципальному образованию Темрюкский район межбюджетных трансфертов из федерального бюджета с 1 сентября 2022 года осуществляется за счет бюджетных ассигнований, предусмотренных на финансовое обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечение дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных

организациях, посредством предоставления субвенций (далее – Субвенция на Госстандарт). После доведения лимитов бюджетных ассигнований до муниципального образования Темрюкский район на финансовое обеспечение деятельности Советника директора расход бюджетных ассигнований за счет Субвенции на Госстандарт приостанавливается и осуществляется за счет субсидии на иные цели, с возмещением произведенных расходов».

Перечень доплат за дополнительные виды работ из базовой части ФОТ персонала, осуществляющего учебный процесс, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя

№	Виды доплат	Сумма доплат, (руб.)	Периодичность	
1	За проверку письменных работ установить доплаты ежемесячно при условии систематической проверки тетрадей, согласно методических требований по предметам:	Оплату за проверку тетрадей производить по схеме: <i>СТП*</i> <i>кол-во уч-ся*</i> <i>кол-во часов*</i> <i>4 недели **%</i>	ежемесячно	
	Начальные классы (русский язык, математика)		15%	ежемесячно
	Математика, практикум по математике		15%	ежемесячно
	Русский язык, литература, практикум по русскому языку.		15%	ежемесячно
	Физика, астрономия, химия, биология, иностранный язык, кубановедение, география, история, обществознание, информатика и ИКТ.		5%	ежемесячно
2	Доплата классным руководителям за организацию работы с учащимися	4000-00	ежемесячно	
3	Заведование элементами инфраструктуры: - кабинетами: физики, химии, биологии, информатики остальными - мастерскими: обслуживающего труда технического труда - спортивной базой	500-00 500-00 500-00 500-00 500-00	ежемесячно	
4	За заведование школьным музеем	1000-00	ежемесячно	
5	Руководство предметными комиссиями, методическими объединениями	500-00	ежемесячно	
6	За дополнительные занятия со слабоуспевающими учащимися	Наличие системы дополнительных занятий по предмету. 1 предмет – 1000 руб.	ежемесячно	
7	За внеклассную работу по физическому воспитанию учащихся	1000-00	ежемесячно	
8	Организация общественно-полезного труда	2000-00	ежемесячно	
9	Текущее обслуживание оргтехники	3000-00	ежемесячно	
10	Организация работы по охране прав несовершеннолетних	1000-00	ежемесячно	

11	Организация работы по охране труда обучающихся и работников	500-00	ежемесячно
12	Организация работы по профилактике наркомании учителями физической культуры	2000-00	ежемесячно
13	Организация музыкального сопровождения школьных мероприятий	500-00	ежемесячно
14	За координацию работы автоматизации информационных процессов, за функционирование электронной программы «Е-Услуги» и «Сетевой город «Образование»	1500-00	ежемесячно
15	Доплата за квалификационные категории учителям, осуществляющим учебный процесс Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием (в том числе по совместительству), по которой не установлена квалификационная категория, производится в случаях, предусмотренных в приложении № 4 к Положению о доплатах, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности).	Первая – 1,10 Высшая - 1,20	ежемесячно
16	За руководство научно-исследовательской работой с учащимися (научное общество учащихся «Поиск»)	2000-00	ежемесячно
17	За подготовку и проведение предметных олимпиад различного уровня, ведение мониторинга участия в олимпиадах	2000-00	ежемесячно
18	За организацию правового обучения работников школы, решение социальных вопросов	500-00	ежемесячно
19	За ведение протоколов педсоветов, производственных совещаний	1000-00	ежемесячно
20.	За организацию контроля горячего питания учащихся и своевременности внесения оплаты	2000-00	ежемесячно
21	За обновление школьного сайта	2000-00	ежемесячно
22	За работу с учащимися, обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и по федеральному образовательному стандарту образования обучающихся с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями) (ФГОС ОВЗ) - тьютору	1000-00	ежемесячно
23	Молодому специалисту: ежемесячную выплату молодому	3000-00	ежемесячно

	педагогу		
24	За организацию работы по аттестации педагогических кадров	2 000-00	ежемесячно
32	Советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями за расширенный объем работы по проведению дополнительных организационных мероприятий не предусмотренных дополнительными программами начального ,основного и среднего общего образования	3000 -00	ежемесячно
33	Советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями за организацию сетевого взаимодействия	3000 -00	ежемесячно
34	Организация подвоза учащихся	1000 -00	ежемесячно

Приложение 2

к Положению об оплате труда МБОУ СОШ № 22

Перечень и размеры применяемых доплат компенсационного характера и за работу в сельской местности

№ п/п	Доплата	Размер в % от оклада	Периодичность
1	За работу в ночное время	35% за каждый час работы в ночное время	Ежемесячно
2	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	В соответствии со ст.153 ТК РФ	Ежемесячно
3	Специалисту, работающему с детьми, имеющими хронические заболевания к окладу (должностному окладу), ставке ЗП устанавливаются выплаты (не включенные в педагогический персонал, осуществляющий учебный процесс)	20%	Ежемесячно
4	Специалисту, работающему с детьми с ОВЗ к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются выплаты (не включенные в педагогический персонал, осуществляющий учебный процесс)	15%	Ежемесячно
5	Специалисту, работающему в сельской местности к окладу (должностному окладу), ставке ЗП устанавливаются выплаты (не включенные в педагогический персонал, осуществляющий учебный процесс)	25%	Ежемесячно

**Перечень и размеры применяемых доплат
за счет стимулирующей части ФОТ персонала, осуществляющего учебный процесс**

№ п/п	Доплата	Размер в % или пов. коэф. к окладу	Периодичность
1	За ученную степень кандидата наук, за почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Почетный учитель Тамани», «Почетный работник образования», «Ветеран сферы воспитания», «Заслуженный учитель Кубани»;	Пов.коэф. 0,075 (7,5%)	Ежемесячно
2	За ученную степень доктора наук.	Пов.коэф. 0,15 (15 %)	Ежемесячно
3	Педагогическим работникам участвующим в учебном процессе устанавливается доплата за квалифицированную категорию от оклада:		
3.1	Вторая категория	5 %	Ежемесячно
3.2	Первая категория	10 %	Ежемесячно
3.3	Высшая категория	20 %	Ежемесячно

**Доплаты АУП, УВП, МОП, прочего педперсонала за счет
стимулирующего фонда оплаты труда**

№ пп	Виды доплат (выплачивать ежемесячно)	Сумма доплат (руб.)
1	Заместителям директора по УВР, ВР, АХР	
1.1	Заместителю директора по УВР: - за руководство инновационной работой - За работу в статистических программах. Администрирование, подготовку ОО-1, ОО-2 - за регулярный мониторинг качества образования (НОО, ООО, СОО)	2000 3000 1000
1.2	Заместителю директора по ВР: - за организации работы по профилактике наркомании среди учащихся - за организацию контроля горячего питания учащихся и своевременности внесения оплаты, - За профилактическую работу по безнадзорности и правонарушениям среди учащихся	2000 - <i>пропорционально нагрузке</i> 2000 50% от оклада
1.3	Заместителю директора по АХР - за сложность и напряжённость в работе, связанной с антитеррористической и др. безопасностью участников образовательного процесса - за материальную ответственность по всем находящимся в школе и вновь полученным товарно-материальным ценностям, контроль по обеспечению наличия дезинфицирующих и моющих средств для обработки инвентаря	2000 1000
2	Делопроизводителю: - ведение учета работы с электронной почтой - за организацию и ведение кадрового делопроизводства - за предоставление информации в Единую государственную информационную систему социального обеспечения (ЕГИСО), своевременное обновление информации на данном портале - за работу с пенсионным фондом	4000 3000 2000 1000
3	Библиотекаряю: - за работу с электронным библиотечным учебным фондом - за проведение внеклассных мероприятий, читательских конференций, литературных гостиных, оформление выставок - за организацию сдачи макулатуры, подготовка списания устаревшего библиотечного фонда	1500 1000 1000
4	Работникам столовой	
5	Уборщикам служебных помещений: - за выполнение работ, способствующих эстетическому оформлению помещений школы	50%
6	Дворникам: - за озеленение школьного двора, работу с клумбами (в том числе, за уборку опавшей листвы, вскапывание клумб, расчистку от снежных заносов и т.д.)	50%
7	Сторожаем: -за выполнение дополнительных работ (ремонт мебели, уборка территории)	50%
8	Рабочему: - за выполнение работ, способствующих эстетическому оформлению помещений школы	50%

**Непостоянные выплаты
стимулирующего характера (премии)**

Категория работников	Показатели премирования	Критерии	Размер премии в денежном выражении (руб.)	
Педагогические работники				
1. Учитель-предметники	Результативность деятельности учителя по формированию учебных достижений учащихся			
	1.1 Положительная динамика учебных достижений учащихся: достижение учащимися высоких показателей по сравнению с предыдущим периодом	Рост качества обучения (по результатам учебной четверти, года, контрольных работ и др.	1000	
	1.2 Стабильность уровня учебных достижений учащихся	Отсутствие снижения, по сравнению с предыдущим периодом, качества обучения, успеваемости	300	
	1.3 Организация дополнительных занятий по предмету с целью подготовки к ГИА обучающихся 8-11 классов	Наличие системы дополнительных занятий по предмету. 1 занятие – 200 рублей, но не более 1500 руб. в одном классе	200	
	1.4 Эффективность работы по подготовке к ГИА -9,11.	1.4.1. За 100% обученности	1000	
		1.4.2 За средний балл выше краевого	3000	
		1.4.3 Подтверждение годовых оценок: доля учащихся подтверждающих свои годовые оценки: - более 80 %	2000 руб.	
	Результативность деятельности учителя по формированию внеучебных достижений			
	1.6. Качественная организация внеклассных мероприятий по предмету	Охват обучающихся:		1500
		- свыше 50 % - от 30 до 50 %		1000
1.7 Поддержка талантливых детей	Наличие системы работы с одаренными детьми по индивидуальным образовательным программам		1000	
1.8 Результативность представления учащимися индивидуальных достижений на Всероссийской олимпиаде школьников, региональной олимпиаде по кубановедению, журналистике	на муниципальном уровне:		2000	
	- I место		1500	
	- II место		1000	
	- III место		1000	
	на региональном уровне:		3000	
- I место		2000		
на федеральном уровне		5000		
1.9 Результативность исследовательской, проектной и реферативной деятельности, проводимой под руководством педагога	Учебные проекты, рефераты, исследования, представленные для публичной защиты на уровне:		1000	
	- образовательного учреждения		2000	
	- муниципальном уровне		3000	
	- зональном уровне		4000	
	- региональном уровне и выше			

1.10 Участие учащихся в соревнованиях, творческих конкурсах, фестивалях, смотрах, выставках и т.п. и результативность	Охват обучающихся: - свыше 50 % - меньше 50 %	1000 500
	на муниципальном уровне: - I место - II место - III место на зональном уровне: - I место - II место - III место на региональном уровне на федеральном уровне	1000 500 300 1500 1000 500 2000 3000
1.11 Участие учащихся во Всероссийских и международных предметных конкурсах («Русский медвежонок», «Кенгуру» и др.)	Победитель (I место) или призер (II –III место) - на муниципальном уровне - на региональном уровне - на федеральном уровне	500 1000 2000
Результативность методической и инновационной деятельности учителя		
1.12 Презентация собственной педагогической деятельности и результативность	1.12.1 Участие в профессиональных конкурсах, фестивалях, смотрах, грантах и т.п. различных уровней: - муниципальных - краевых - федеральных	1000 2000 3000
	1.12.2 Победа, звание лауреата и победителя в профессиональных конкурсах, грантах различных уровней: - муниципальных - краевых - федеральных	2000 3000 4000
1.13 Инновационное творчество учителя	1.13.1 Разработка и внедрение авторских программ, методик, прошедших экспертизу: - на муниципальном уровне - на региональном - на федеральном уровне	1000 2000 3000
	1.13.3 Наличие собственных дидактических и методических разработок, рекомендаций, пособий	500
	1.13.4 Участие в проектной деятельности (опытно-экспериментальной работе, научно-исследовательской деятельности) по профилю своей педагогической деятельности	2000
1.14 Обобщение и популяризация собственного педагогического опыта	1.14.1 Публикация учителя в методических сборниках, педагогических изданиях: - муниципальных - краевых - российских - в сети Интернет	1000 2000 3000 500
	1.14.2 Участие в работе сетевых педагогических сообществ, занимающихся развитием профессионального потенциала учителей, осуществляющих консультационное и методическое сопровождение их деятельности	500

		1.14.3 Высокий уровень проведения уроков, мастер-классов, семинаров, выступлений и т.п.: - школьных - муниципальных - краевых - всероссийских	1000 2000 3000 4000
	1.15. Деятельность внедрению в образовательный процесс ИКТ и ее результативность	1.15.1 Ежеурочное использование электронных форм контроля на уроках	1000
		1.15.2 Регулярное использование цифровых образовательных Интернет-ресурсов.	500
		1.15.3 Размещение информации по предмету (периодически обновляемой) на школьном сайте	500
	1.16. Экспертно-аналитическая деятельность	Деятельность в составе экспертных и аттестационных комиссий (групп): - школьных - муниципальных - краевых	500 1000 2000
	1.17. Профессиональный рост учителя	Участие в семинарах, мероприятиях, и т.п. организуемых -УО, ИМЦ - ККИДПО, МОН КК -всероссийских	300 500 1000 1500
	1.18 Образцовое содержание и развитие учебного кабинета, вклад в его оформление и оборудование	1.18.1 Качественная подготовка кабинета к новому учебному году	1000
		1.18.2 Эстетической оформление и образцовое содержание кабинета	500
		1.18.3 Систематическое и качественное оформление стендов в классных кабинетах	500
	1.19. Ответственное отношение к ведению документации	Своевременное и качественное заполнение журналов, электронных дневников, личных дел и др.	1000
	2. Руководитель МО	2.1 Качественная организация работы методических объединений	2.1.1 Активная работа МО на уровне школы, района
2.1.2 Своевременное и качественное оформление документации по МО			1000
3.Классный руководитель	3.1 Позитивная динамика успеваемости и качества знаний учащихся по сравнению с предыдущим периодом	3.1.1 Отсутствие снижения качества знаний в классе	500
		3.1.2 Рост качества знаний в классе	1000
	3.2 Позитивная динамика по учащимся, пропускающим уроки без уважительных причин	Отсутствие (снижение) пропусков уроков без уважительных причин 5-11 классы	1000
	3.3 Организация горячего питания	Охват учащихся, получающих горячее питание: - 100 %	500
	3.4 Деятельность класса по выполнению общешкольных поручений	3.4.1 Содержание закрепленных пришкольных территорий и участков в надлежащем состоянии	1000
		3.4.2 Высокий уровень организации дежурства класса по школе, в столовой	500
	3.5 Качественная организация воспитательной работы с учащимися	3.5.1 Индивидуальная воспитательная работа с -учащимися, состоящими на профилактических учетах - учащимися «группы риска»	1000 500

		3.5.2 Активность учащихся в мероприятиях: - школы - района	1000 1500
		3.5.3 Коллективные выходы и выезды с классом -в пределах города -за пределы города	1000 2000
		3.5.4 Систематическое и качественное проведение внеклассных мероприятий (круглых столов, воспитательных бесед, классных часов, акций и т.д.) в том числе мероприятий, способствующих сохранению и укреплению здоровья учащихся	2000
		3.5.5 Высокий уровень проведения внеклассных мероприятий и т.п.: - школьных - муниципальных - краевых	1000 2000 3000
		3.5.6 Высокий уровень воспитанности класса, отсутствие нарушений правил поведения в школе	1500
		3.5.7 Регулярная работа с учащимися по профилактике нарушений Закона Краснодарского края № 1539-КЗ в 7-11 классах	1500
	3.6 Ответственное отношение к ведению документации	3.6.1 Своевременное и качественное оформление классного журнала, личных дел учащихся	1000
	3.7 Стимуляция воспитательных инициатив родителей	3.7.1 Качественная организация и проведение родительских собраний	1000
		3.7.2 Привлечение родителей к внеклассным мероприятиям	1000
	3.8 Организация досуговой деятельности учащихся	Занятость учащихся во внеурочное время в системе дополнительного образования - более 50 %	500
4.Педагог-психолог	4.1 Сохранение психического и социального благополучия обучающихся	4.1.1 Консультирование работников школы, по вопросам развития обучающихся, решение конкретных проблем	1000
		4.1.2 Ведение учета детей и наличие системы работы с нуждающимися в коррекционной, психологической помощи	2000
		4.1.3 Проведение психологических диагностик, с использованием современных образовательных технологий включая ИКТ	500
		4.1.4 Участие в педагогических советах, методических советах, семинарах, конференциях, родительских собраниях и т.п.	300
	4.2. За организацию психологического сопровождения участников образовательного процесса в период дистанционного обучения	Качественная организация и проведение в дистанционном режиме мероприятий по психологическому просвещению учащихся, родителей (законных представителей), педагогических работников	1000
		Проведение дистанционных психологических акций и конкурсов	500

5.Педагогические работники	5.1 Высокий уровень исполнительской дисциплины	5.1.1 Своевременное предоставление отчетов, планов, необходимой учебно-педагогической документации	2000
		5.1.2 Ответственное отношение к дежурству по школе	1000
		5.1.3 Своевременное исполнение приказов	2000
		5.1.4 Выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом	5000
		5.1.5 Выполнение срочных и непредвиденных работ по поручению руководства	3000
	5.2 Взаимоотношения с учащимися, родителями, общественностью	5.2.2 Благодарные письма общественности, положительные публикации в СМИ	1000
		5.2.3 Качественное проведение подворового обхода по переписи детей, подлежащих обучению	2000
	5.3 Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы	5.3.1 Проведение мероприятий с привлечением родителей и общественности	1000
		5.3.2 Активная организация отдыха и занятости учащихся в каникулярное время	1500
		5.3.3 Отчеты о проведенных мероприятиях: -фотоотчет - видеоматериал - публикация в СМИ - освещение на школьном сайте	500 1000 1500 500
		5.3.4 Активное участие в пополнении внебюджетного фонда школы	2000
	5.4 Участие в модернизации общего образования, внедрении ФГОС	5.4.1 Организация и проведение учебных занятий, в рамках внеурочной деятельности, с использованием современных технологий	1000
		5.4.2 Эффективное использование учебного, учебно-лабораторного, спортивного и компьютерного оборудования	2000
		5.4.3 Обеспечение выполнения требований к санитарно-бытовым условиям	1500
		5.4.4 Обеспечение эффективной организации отдыха и оздоровления учащихся	2000
		5.4.5 Проведение обучения и разъяснительной работы среди учащихся по вопросам энергосбережения и энергетической эффективности	1000
		5.4.6 Участие в семинарах, круглых столах и т. п., по вопросам модернизации общего образования -на муниципальном уровне -на региональном уровне - на федеральном уровне	1000 2000 4000
		5.4.7 Сопровождение обучения детей с ограниченными возможностями здоровья (в т. ч. инвалидов)	2000
		5.4.8. Качественная организация работы по формированию «портфолио» учащихся	1000

	5.5. За качественную реализацию образовательного процесса с использованием электронного обучения, дистанционных технологий	Эффективное ведение дистанционной образовательной деятельности, качественное и бесперебойное ведение уроков в режиме – онлайн и – офлайн.	1000
		Апробация и использование разнообразных электронных образовательных ресурсов, цифровых образовательных платформ	1500
		Своевременное проведение контроля знаний учащихся с использованием автоматизированных систем, проверка работ учащихся в электронном виде.	300
	5.6. За систематическое и непрерывное сопровождение учащихся и родителей в период дистанционного обучения, качественную реализацию всех направлений воспитательной работы с использованием дистанционных технологий	Качественное осуществление информационного сопровождения учащихся и родителей (законных представителей) посредством электронных ресурсов.	1000
		Регулярное консультирование учащихся и родителей (законных представителей) по вопросам дистанционного обучения, наличие налаженной обратной связи с учащимися и их родителями (законными представителями).	200
		Активное участие учащихся в дистанционных акциях, конкурсах, взаимодействие с Российским движением школьников и другими детскими общественными организациями.	500
	Реализация воспитательной работы с использованием дистанционных технологий, проведение на высоком уровне классных часов, уроков мужества, информационных пятиминуток, инструктажей по безопасности в режиме онлайн, - офлайн, с предоставлением фото-, видео- отчетов.	500	
5.5. Ежегодная денежная выплата к началу учебного года педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций	<ol style="list-style-type: none"> Трудовая деятельность на основании трудового договора по основному месту работы, заключенного по 1 сентября соответствующего года, кроме педагогических работникам, находящихся 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; Занятие штатной должности в размере не менее 0,5 ставки без учета отработанного времени. При занятии штатной должности в размере менее 0,5 ставки ежегодная выплата производится пропорционально размеру занятой штатной должности без учета отработанного времени. 	5750-00	

Административно-управляющий аппарат (АУП)

Интенсивность и высокие результаты работы:

6.Заместитель директора по УВР	6.1 Система работы с педагогическим коллективом по повышению качества обучения и воспитания школьников	6.1.1 Повышение качества знаний по школе по сравнению с предыдущим периодом более чем на 5 %	1000
		6.1.2 Стабильность качества знаний по сравнению с предыдущим периодом	500
		6.1.3 Отсутствие неуспевающих учащихся в школе	500
		6.1.4 Сохранение контингента учащихся в 10-11 классах	500
		6.1.5 Высокий уровень организации контроля и мониторинга учебно-воспитательного процесса	1000
	6.2 Высокий уровень организации и проведения государственной (итоговой) аттестации учащихся	6.2.1.Проведение государственной (итоговой) аттестации в строгом соответствии с нормативно-правовыми документами.	2000
	6.2. За качественную организацию образовательного процесса с использованием образовательного электронного обучения, дистанционных технологий	6.2.1.Обеспечение бесперебойного и планомерного ведения образовательного процесса с использованием электронного обучения, дистанционных технологий	3000
		6.2.2.Своевременное оказание методической и технологической помощи участникам образовательного процесса по вопросам дистанционного обучения	1000
		6.2.3 Внедрение в практику новых информационных технологий	500
	6.4 Организация методической работы в школе, достижения педагогов	6.4.1 Обеспечение участия педагогов в конкурсах разного уровня	1000
		6.4.2 Высокий уровень организации аттестации педагогических работников	2000
		6.4.3 Рост числа педагогов, повышающих свою квалификационную категорию: - на 5 % - на 10 %	1000 2000
	6.5.Качественное проведение мероприятий	6.5.1.Высокий уровень организации и проведения семинаров, конференций и т.п. на разных уровнях: - школьном - муниципальном - краевом	1000
			2000 3000
6.6. Высокий уровень исполнительской дисциплины	6.6.1 Качественное и оперативное выполнение особо срочных работ	1500	
7. Заместитель директора по ВР	7.1 Эффективность воспитательной работы в школе	7.1.1 Вовлеченность учащихся в жизнедеятельность школы: - охват учащихся более 90 %	2000
		7.1.2 Снижение числа учащихся категории «трудных»	2000
		7.1.3 Развитие творческой инициативы учащихся, расширение функций самоуправления	500
		7.1.4 Повышения уровня воспитанности учащихся, соблюдение Правил для учащихся школы	1500

7.2 Качественное методическое руководство воспитательным процессом	7.2.1 Поиск и внедрение нового содержания и технологий воспитания школьников	500
	7.2.2 Оказание методической помощи классным руководителям, педагогическим работникам в разработке инновационных воспитательных программ и технологий	1000
	7.2.3 Организация повышения квалификации, профессионального мастерства классных руководителей	500
	7.2.4 Проведение семинаров, круглых столов, конференций и т.п. по вопросам воспитания: - на школьном уровне - на муниципальном уровне - на краевом уровне	2000 3000 4000
7.3 Организация комплексной системы воспитательной работы	7.3.1 Систематическое проведение мероприятий, способствующих здоровому образу жизни, профилактике вредных привычек, профилактике травматизма, по ПДД и др.	2000
	7.3.2 Вовлечение родителей и общественности в проведение воспитательной работы	1500
	7.3.3 Проведение на высоком уровне традиционных школьных мероприятий: первый звонок, выпускной бал, последний звонок, вечер встречи выпускников и др.	3000
	7.3.4 Высокий уровень организации дежурства учащихся и учителей по школе	2000
	7.3.5 Высокий уровень организации летней трудовой практики	1000
	7.3.6 Высокий уровень организации работы школьного летнего лагеря	3000
	7.3.7 Высокий уровень организации досуговой деятельности учащихся	1500
	7.3.8 Качественная реализация Закона Краснодарского края № 1539-КЗ. Отсутствие обучающихся, нарушивших Закон	1000
7.4 Повышение имиджа и авторитета школы у учащихся, родителей и общественности	Освещение проведенных мероприятий - в СМИ - на школьном сайте	1000 500
7.5 Высокий уровень исполнительской дисциплины	Своевременное составление отчетной документации	3000
7.6. За сопровождение семей и детей, состоящих на различных видах профилактического учета, в период дистанционного обучения	Наличие постоянного взаимодействия с семьями и детьми, состоящими на различных видах учета, своевременное выявление неблагополучия.	1000
7.7. За качественную организацию воспитательного процесса в период дистанционного обучения	Качественная организация профилактических мероприятий с несовершеннолетними (семьей), состоящими на различных видах учета	2500
	Непрерывное функционирование Штаба воспитательной работы через дистанционное взаимодействие	500
	Реализация план воспитательной работы в полном объеме, по всем направлениям деятельности посредством использования	2000

		различных электронных и цифровых ресурсов (платформ, сайтов, социальных сетей, форумов, блогов и др.)	
8.Заместитель директора по АХР	8.1. За качественную организацию воспитательного процесса в период дистанционного обучения	Своевременное составление отчетной документации	1000
		По итогам смотра учреждений	4000
	8.2. Высокая исполнительская дисциплина, своевременное и качественное предоставление отчетов, ведение документации	Своевременное составление отчетной документации	2000
9.Советник директора	Наличие публикаций в СМИ по вопросам деятельности Советника	Систематические публикации высокого качества	1000
Учебно-вспомогательный персонал (УВП)			
10.Библиотекарь	10.1 Высокая читательская активность обучающихся	Более 80 % учащихся систематически пользующихся услугами библиотеки	2000
	10.2. Библиотечное и библиографическое информационное обслуживание	Дифференцированное: • ИРИ, ДОР, малые формы библиографии, обзоры, комплексные мероприятия Массовое: Информационный бюллетень, информационный вестник, библиографические списки, выставки новых поступлений, виртуальные выставки, день специалиста, день информации • Справочно-библиографическое обслуживание: (Справки, консультации)	2000 3000
	10.3. Руководство и организация ЛТЧ с учащимися в летний период	1. Определение фронта работ 2. Обучение учащихся технологиям библиотечной работы 3. Контроль качества работ	1000
	10.4 Ведение электронной библиотеки школы	1. Электронная каталогизация ресурсов школы 2. Ведение баз данных в рамках ЭБ 3. Контроль и мониторинг наполнения БД собственными методическими материалами	500
	10.5.Разработка и реализация социального проекта в группе (ориентированного на развитие чтения)	1. Наличие программы 2. Включенность детей 3. Реализация проекта	300 500 1000
11. Делопроизводитель	11.1. За уровень владения ПК	- Высокий уровень владения и использование в работе Word, Excel, Power Point, Internet, почтовых программ -Владение и использование в работе Word, Excel, Power Point, Access, Internet, специальных программ для образовательных учреждений (1С, Net-School, КИАСУО, Хронограф, программы мониторинга и т.д.) или других специализированных программ	300
	11.2 Исполнительская дисциплина	Точное и безупречное исполнение поручений. Отсутствие замечаний со стороны непосредственного руководителя, внешних организаций	500

	11.3 Качественное оформление личных дел принятых на обучение. Обработка и оформление сдачи личных дел в архив	В соответствии с Номенклатурой МБОУ СОШ № 22	1500
	11.4 Контроль за своевременным рассмотрением и подготовкой документов, распоряжений, поступивших на исполнение, структурными подразделениями или конкретными исполнителями. Контроль за соблюдением сроков исполнения	В соответствии с требованиями делопроизводства	2000
	11.5 Исполнение дополнительных поручений, не входящих в круг основных обязанностей	отсутствие замечаний	2000
Младший обслуживающий персонал (МОП)			
12. Уборщик служебных помещений.	12.1. Надбавки за дополнительный объем работ, не учтенный в должностных обязанностях.	1. Выполнение дополнительного объема работ по уборке помещений школы во время весенней и осенней распутицы. 2. Выполнение работ непосредственно не связанных с должностными обязанностями (стирка штор, чистка мебели в коридорах, погрузо-разгрузочные работы и т. д.). 3. Уборка пожарных лестниц, подвальных помещений школы. 4. Выполнение дополнительного объема работ по функционированию гардероба	1000 1500 2000 300
	12.2. Надбавки за качественную работу	1. Уборка помещений во время проведения совещаний, встреч администрации, мероприятий сторонних организаций; подготовка школы к мероприятиям массового характера - выпускные балы, школьные праздники, дискотеки; подготовка помещений к приходу различных комиссий (пример – комиссия по приёму школы к началу учебного года). 2. Отсутствие замечаний по качеству работы от администрации школы. Отсутствие у администрации школы замечаний к качеству работы технички, поступивших от родителей школы.	200 500
13. Дворник	13.1 Надбавки за качественную работу	1. Качественная подготовка территории школы к проведению массовых праздников, спортивных мероприятий, посещений гостей школы. Отсутствие замечаний по качеству работы от администрации школы. Отсутствие у администрации школы замечаний к качеству работы дворника.	1000
	13.2 Надбавки за дополнительный объем работ, не учтенный в должностных обязанностях.	1. Дополнительные работы во время межсезонья - уборка опавшей листвы, расчистка территории школы от снежных заносов, уборка снега на спортплощадках и т. д. 2. Разгрузочно-погрузочные работы во время проведения школьных субботников. 3. Расчистка подвальных помещений от списанной мебели, старых дверей, светильников и т. п.	200 1000 2000 500 3000

		4. Расчистка приямков здания. 5. Участие в летнем покосе и уборке травы на территории школы.	
14.Сторож	14.1.Надбавки за дополнительный объем работ, не учтенный в должностных обязанностях.	1. Работа во внеурочное время при проведении мероприятий - дискотеки, вечера отдыха, литературные встречи и т. п.	1500
	14.2.Надбавки за качественную работу	1. Качественное обеспечение пропускного режима 2. Оперативность реагирования при возникновении внештатных ситуаций	3000
	14.3. Устранение аварийных ситуаций	Срабатывание пожарной сигнализации, отключение электроэнергии и пр.	300
15. Рабочий по комплексно му обслуживанию и ремонту зданий	15.1.Надбавки за дополнительный объем работ, не учтенный в должностных обязанностях.	Разгрузочно-погрузочные работы. Участие в летнем покосе и уборке травы на территории школы.	1000
	15.2.Надбавки за качественную работу	Своевременный контроль за состоянием помещений школы и зданием школы	500
	15.3 Своевременное и оперативное исполнение просьб и рекомендаций работников школы по устранению аварийных ситуаций, предупреждение нестандартных ситуаций	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	3000
	15.4. Устранение аварийных ситуаций	Срабатывание пожарной сигнализации, отключение электроэнергии и пр.	300

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 98160421728937443086516107854325912870385464189

Владелец Белозерова Юлия Алексеевна

Действителен с 26.10.2023 по 25.10.2024