

Приложение № 3



СОГЛАСОВАНО  
Председатель ПК  
Ю.В. Сашкова

УТВЕРЖДЕНО  
приказом директора МБОУ «СОШ № 5»  
№ 44 от «22» 06 2021 года  
Н.В. Гуман Н.В. Гуман

**Перечень**

**должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и продолжительность дополнительного отпуска**

№ п/п	Наименование должности	Количество рабочих мест	Количество дней предоставляемого дополнительного оплачиваемого отпуска
1	Повар	1	7
2	Кладовщик	1	7
3	Кухонный рабочий	1	7

Основание: СОУТ от 13.06.2017 года



УТВЕРЖДЕНО  
 приказом директора МБОУ «СОШ № 5»  
 № 48 от «24» 04 2021 года  
 \_\_\_\_\_ Н.В. Гуман

### Перечень

должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда для выплаты компенсации

№ п/п	Наименование должности	Количество рабочих мест	% повышения оплаты труда к должностному окладу
1	Повар	3	4
2	Кладовщик	1	4
3	Кухонный рабочий	1	4
4	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1	4
5	Дворник	1	4

Основание: СОУТ от 13.06.2017 года



Ю.В. Сашкова

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора МБОУ «СОШ № 5»

№ 468 от «19» 04 2021 года

Н.В. Гуман

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников**  
**муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения**  
**«Средняя общеобразовательная школа № 5»**  
**имени Далматова Вячеслава Дмитриевича**

*1. Общие положения*

Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 5» (далее – Учреждение) разработано в целях совершенствования оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 5» (далее – Учреждение), усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

Положение разработано в соответствии:

с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»,

с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ, постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 22.02.2013 года № 152 «О комплексе мер по модернизации общего образования Краснодарского края в 2013 году и на период до 2020 года»

постановлением администрации муниципального образования Тбилисский район от 04.04.2017 № 299 «О внесении изменений в постановление главы муниципального образования Тбилисский район от 1 декабря 2008 года № 1225 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Тбилисский район»,

постановлением администрации муниципального образования Тбилисский район от 30.06.2014 № 524 «О внесении изменений в постановление главы муниципального образования Тбилисский район от 4 декабря 2008 года № 1244 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования Тбилисский район»,

постановлением администрации муниципального образования Тбилисский район от 12.02.2015г № 79 «О повышении базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников муниципальных учреждений муниципального образования Тбилисский район, перешедших на отраслевые системы оплаты труда»,

постановлением администрации муниципального образования Тбилисский район от 22.08.2014 № 761 «О порядке предоставления и условиях выплат стимулирующего характера отдельным категориям работников муниципальных общеобразовательных организаций и муниципальных дошкольных образовательных организаций, ведомственных управлению образованием администрации муниципального образования Тбилисский район»,

— постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 09.10.2017 № 764 «Об индексации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников государственных учреждений Краснодарского края, перешедших на отраслевые системы оплаты труда»,

— постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 09.10.2017 № 765 «О повышении базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников государственных учреждений Краснодарского края, перешедших на отраслевые системы оплаты труда»,

— приказа управления образованием администрации муниципального образования Тбилисский район от 26.10.2017 года № 690 «О повышении базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников муниципальных учреждений муниципального образования Тбилисский район, перешедших на отраслевые системы оплаты труда»

— приказа министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края № 3053 от 24.08.2018 года «О внесении изменений в некоторые приказы министерства образования и науки Краснодарского края»

— постановлением администрации муниципального образования Тбилисский район от 31.01.2019 № 50 «О повышении базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников муниципальных учреждений муниципального образования Тбилисский район, перешедших на отраслевые системы оплаты труда и о внесении изменений в постановление главы муниципального образования Тбилисский район от 01 декабря 2008 года № 1225 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Тбилисский район»,

— постановлением администрации муниципального образования Тбилисский район от 15.02.2019 № 97 «О внесении изменений в постановление главы муниципального образования Тбилисский район от 4 декабря 2008 года № 1244 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования Тбилисский район»,

— постановлением администрации муниципального образования Тбилисский район от 30.08.2020 № 767 «Об утверждении Порядка выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций Тбилисского района, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы внесении изменений в постановление главы муниципального образования Тбилисский район от 4 декабря 2008 года № 1244 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования Тбилисский район».

Положение включает в себя:

— базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы;

— порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного характера;

— условия установления, порядок и размеры выплат стимулирующего характера.

— Оплата труда работников Учреждения устанавливается с учётом:

— единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

— единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов служащих;

— государственных гарантий по оплате труда;

— базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам;

- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- согласования с районной территориальной организацией профсоюза работников образования и науки Российской Федерации.

15. Условия оплаты труда работника, в том числе размер базового оклада (базового должностного оклада), компенсационные и стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

16. В случаях, когда выплаты стимулирующего характера и их размеры зависят от установленных в Учреждении показателей и критериев, то в трудовом договоре работника допускается ссылка на локальный акт, регулирующий порядок осуществления таких выплат.

17. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

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

19. Фонд оплаты труда Учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке, и средств от оказания Учреждением услуг, предоставление которых для физических и юридических лиц осуществляется на платной основе, и от иной приносящий доход деятельности.

20. Оплата труда работников Учреждения производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного планом финансово-хозяйственной деятельности на соответствующий финансовый год.

21. Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счёт средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника, направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения.

22. Предельная доля оплаты труда работников административно- управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждения, утверждается в соответствии с постановлением администрации муниципального образования Тбилисский район от 26.09.2014 № 165 «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменение в отраслях социальной сферы муниципального образования Тбилисский район, направленные на повышение эффективности образования и науки».

23. Согласно ч.6 ст.136 Трудового кодекса РФ заработная плата выплачивается каждые две недели; 9 и 24 числа.

#### **Порядок и условия оплаты труда**

24. Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы устанавливаются:

##### должности педагогических работников:

высший квалификационный уровень (ПДО, педагог-организатор, социальный педагог)	9497 рублей
старший квалификационный уровень (воспитатель, методист, педагог-психолог)	9585 рубля

##### общеотраслевые должности служащих:

	на 01.01.2018	на 01.01.2019	на 01.01.2020
старший уровень (делопроизводитель)	5253 рубля	5516 рублей	5726 рублей
высший уровень	5555 рублей	5832 рубля	6056 рублей

заведующий хозяйством)

общие профессии рабочих:

	на 01.01.2018	на 01.01.2019	на 01.01.2020
Первый уровень			
1 разряд: кладовщик	5163 рубля	5421 рубль	5629 рублей
2 разряд: кухонный рабочий, сторож, уборщик служебных помещений	5253 рубля	5516 рублей	5726 рублей
Второй уровень			
1 кв.уровень 5 разряд работ: повар	5521 рубль	5797 рублей	6019 рублей
4 кв.уровень 8 разряд работ: повар (старший)	6053 рубля	6356 рублей	6598 рублей

должности работников культуры

Библиотекарь	10470 рублей
--------------	--------------

В базовый оклад (базовый должностной оклад), ставку заработной платы педагогических работников, определённых постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение издательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей.

Компенсационные и стимулирующие выплаты производятся по условиям оплаты труда работников Учреждения.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учётом особенностей их труда определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Согласно ст. 134 ТК РФ в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги всем работающим по трудовому договору, обеспечивается индексация заработной платы.

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

Работникам Учреждения предусмотрено установление следующих видов выплат стимулирующего характера:

- выплаты за стаж непрерывной работы в образовательном учреждении (выслугу лет);
- выплаты за квалификационную категорию;
- выплаты за почётное звание;
- стимулирующие выплаты отдельным категориям работников;
- выплаты классным руководителям за организацию работы с обучающимися;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Все виды стимулирующих выплат производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда (далее – ФОТ) Учреждения, которая составляет не менее 30% от всего ФОТ. При этом повышающие коэффициенты к базовому окладу (базовому должностному окладу), приоритетные выплаты за педагогический стаж, стимулирующие выплаты в размере 3000 рублей, денежное вознаграждение за классное руководство являются гарантированными, а надбавки за интенсивность, эффективность и результативность работы и премии за высокую

результативность, качество выполняемых работ выплачиваются при наличии денежных средств в стимулирующей части ФОТ.

33. В Учреждении **выплаты за стаж непрерывной работы** в образовательном учреждении (приоритетные выплаты за педагогический стаж) производятся следующим образом:

-15 % к базовому окладу (базовому должностному окладу) – за стаж более 10 лет;

-10 % – за стаж от 5 до 10 лет;

-5 % – за стаж от 1 года до 5 лет.

34. **Выплаты за квалификационную категорию** производятся через установление повышающих коэффициентов к базовому окладу (базовому должностному окладу):

-повышающий коэффициент к базовому окладу (базовому должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию;

-персональный повышающий коэффициент к базовому окладу (базовому должностному окладу).

Размер выплат по повышающему коэффициенту к базовому окладу (базовому должностному окладу) определяется путём умножения базового оклада (базового должностного оклада) работника на повышающий коэффициент.

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

34.1. Повышающий коэффициент к базовому окладу (базовому должностному окладу) **за квалификационную категорию** устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путём повышения профессиональной квалификации и компетентности. Размеры повышающего коэффициента: - 0,15 – при наличии высшей квалификационной категории;

-0,10 – при наличии первой квалификационной категории;

34.2. **Персональный повышающий коэффициент** к базовому окладу может быть установлен работнику с учётом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к базовому окладу и его размерах принимается персонально в отношении конкретного работника общим собранием трудового коллектива и утверждается приказом директора Учреждения. Размер повышающего коэффициента – до 3,0. Порядок установления и размеров персонального повышающего коэффициента к базовому окладу определён в Положении о персональном повышающем коэффициенте к базовому окладу.

34.3. **Поправочный коэффициент** применяется только в случае привлечения педагогических работников, являющихся выпускниками образовательной организации среднего профессионального или высшего образования в возрасте до 35 лет (далее молодой педагог), с момента их трудоустройства по основному месту работы в течение года со дня окончания образовательной организации среднего профессионального или высшего образования по специальности в соответствии с полученной квалификацией в муниципальную организацию, расположенную на территории Краснодарского края, но не ранее чем с 1 января 2018 года. Поправочный поправочный коэффициент обеспечивает регулирование фонда оплаты труда в целях предоставления выплат молодому педагогу в размере 3000 рублей, а также начислений на выплаты по оплате труда. Данная выплата осуществляется в течение 3-х лет со дня трудоустройства молодого педагога. Ежемесячная выплата производится молодому педагогу с начала учебного года (1 сентября) до завершения учебного года (31 августа).

Ежемесячная выплата молодому педагогу осуществляется в полном объеме при выполнении ему в трудовом договоре педагогической нагрузки в размере не менее 0,5 ставки. Выполнение нагрузки более 1 ставки не влечет за собой увеличение размера ежемесячной выплаты. При заключении срочного трудового договора между МБОУ «СОШ № 5» и молодым педагогом, в том числе и на период отсутствия основного работника, ежемесячная выплата не производится.

В случае призыва молодого педагога на военную службу или направления его на альтернативную эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения

молодого педагога на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет, ежемесячная выплата не осуществляется.

Ежемесячная выплата может быть возобновлена в случае выхода работника на основное место работы, и осуществляется по истечении трех лет без учета периодов, указанных выше.

Неиспользованные по итогам финансового года средства, предусмотренные на осуществление данной выплаты, МБОУ «СОШ № 5» вправе направить на дополнительное стимулирование молодого педагога по итогам работы за год или на стимулирование педагогических работников, в том числе осуществляющих наставничество.

МБОУ «СОШ № 5» ведет обособленный учет молодых педагогов, трудоустроенных с 1 сентября 2018 года с соблюдением перечисленных условий.

Выплаты за **почётное звание** производятся в отношении работников, имеющих почётное звание Заслуженный учитель России, Заслуженный учитель Кубани, Народный учитель России, Почётный работник общего образования, награждённых медалью К.Д.Ушинского.

Размер выплат за почётное звание составляет 1000 рублей.

**Стимулирующие выплаты отдельным категориям работников** Учреждения осуществляются в соответствии с постановлением администрации муниципального образования Тбилисский район от 22.08.2014 № 761 «О порядке предоставления и условиях выплат стимулирующего характера отдельным категориям работников муниципальных общеобразовательных организаций и муниципальных дошкольных образовательных организаций, подведомственных управлению образованием администрации муниципального образования Тбилисский район». В перечень педагогических работников, получающих данные стимулирующие выплаты, входят: учителя, педагогические работники, не осуществляющие учебный процесс (педагог дополнительного образования, социальный педагог, педагог-психолог, учитель-логопед).

Стимулирующие выплаты отдельным категориям работников носят дополнительный характер и производятся исходя из отработанного работником времени в календарном месяце по основному месту работы и по основной должности:

- при занятии штатной должности в полном объёме (не менее одной ставки) выплата производится из расчёта 3000 рублей;

- при занятии штатной должности не в полном объёме или в случае, если месяц, за который производится выплата, отработан не полностью, выплата осуществляется пропорционально отработанному времени.

**Доплаты классным руководителям за организацию работы с обучающимися** производятся в соответствии с постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 29.01.2019 года № 21 «О внесении изменений в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 года № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края»;

в соответствии с постановлением администрации муниципального образования Тбилисский район от 15.02.2019 № 97 «О внесении изменений в постановление главы муниципального образования Тбилисский район от 4 декабря 2008 года № 1244 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования Тбилисский район» и составляют **4000 рублей** в классе с наполняемостью не менее 14 человек.

**Выплаты за интенсивность и высокие результаты, за качество выполняемых работ** направлены на стимулирование работника к качественному труду, а также на поощрение за качественную работу.

Эти выплаты за интенсивность и высокие результаты, качество работы:

- выплаты за высокие показатели результативности;

- выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;

- выплаты за сложность, напряжённость и специфику выполняемой работы;



- выплаты за выполнение особо важных или срочных работ.  
Выплаты за интенсивность и высокие результаты, качество работы устанавливаются приказом директора Учреждения на основании мониторингов, представления заместителей директора, протоколов Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, в соответствии с Приложением № 1 к Положению об условиях, порядке и размерах осуществления стимулирующих выплат педагогическим работникам муниципального бюджетного общеобразовательного Учреждения, определяющим критерии интенсивности, эффективности и результативности работы, а также рамочные размеры надбавок.  
Срок действия выплат: в течение действия текущей тарификации педагогических работников, однако в случае снижения результативности работы, недобросовестного отношения к выполнению должностных обязанностей, что будет отражено в официальной документации по итогам проверок, контроля, надбавки за интенсивность, результативность, качество работы могут быть отменены приказом директора Учреждения.

**10. Премияльные выплаты по итогам работы** также направлены на стимулирование работника к качественному труду, а также на поощрение за выполненную работу и устанавливаются в соответствии с теми же критериями, что и выплаты за интенсивность и высокие результаты, качество работы:

- выплаты за высокие показатели результативности;
- выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;
- выплаты за сложность, напряжённость и специфику выполняемой работы;
- выплаты за выполнение особо важных или срочных работ.

Время за интенсивность, эффективность и результативность работы устанавливается приказом директора Учреждения на основании мониторингов, справок по итогам проверок, представления заместителей директора, протоколов Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, которые, в свою очередь, составляются на основании рассмотрения рейтинговых листов подработчиков, поданных в Комиссию по итогам работы, в соответствии с Приложением № 1 к Положению об условиях, порядке и размерах осуществления стимулирующих выплат педагогическим работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 5», определяющим критерии интенсивности, эффективности и результативности работы, а также рамочные размеры премий.

В отличие от выплат за интенсивность и высокие результаты, качество работы выплата премий имеет разовый характер.

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

12. Оплата труда работников Учреждения, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих случаях работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу в сельской местности;
- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за работу в ночное время;
- за работу в нерабочие праздничные дни.

13. Педагогическим работникам устанавливается компенсационная выплата в размере 25 % к базовому окладу (базовому должностному окладу) за работу в сельской местности. Порядок установления указанной выплаты осуществляется в соответствии с Положением об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования Тбилисский район, утвержденным постановлением главы администрации муниципального образования Тбилисский район от 04 декабря 2008 года № 1244.

14. Компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в размере 4% от базового оклада (базового должностного

Директор Учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам спецоценки рабочее место признаётся безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

44. Доплата за работу в ночное время производится сторожам за работу в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. За работу в ночное время начисляется компенсационная выплата в размере 35% от базового оклада (базового должностного оклада).

45. Руководствуясь ст. 153 ТК РФ всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день, оплата производится в повышенном размере. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

В соответствии с ч.1 ст. 152 ТК РФ по желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

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

### **5. Материальная помощь**

47. Из фонда оплаты труда работникам Учреждения может быть оказана материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи **от 1000 до 10000 рублей**.

48. Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах принимает директор Учреждения на основании письменного заявления работника с учётом мнения выборного профсоюзного органа.

### **6. Штатное расписание**

49. Директор Учреждения формирует и утверждает штатное расписание в пределах фонда оплаты труда Учреждения по согласованию с управлением администрации муниципального образования Тбилисский район.

50. В штатном расписании указываются должности работников, численность, базовые оклады (базовые должностные оклады), все виды выплат компенсационного характера, и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

51. Численный состав работников Учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объёмов работ, установленных учредителем.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о распределении экономии фонда оплаты труда**  
**муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения**  
**«Средняя общеобразовательная школа № 5»**  
**имени Долматова Вячеслава Дмитриевича**

*1. Общие положения*

1.1 Настоящее Положение о распределении экономии фонда оплаты труда муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 5» (далее – Учреждения) действует в целях стимулирования высокопрофессионального труда работников Учреждения, повышения качества работы, исполнительской дисциплины и ответственности, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

1.2 Настоящее Положение разработано в соответствии с постановлением главы муниципального образования Тбилисский район от 11.03.2010 года № 255 «Об утверждении методики планирования расходов на оплату труда работников общеобразовательных учреждений муниципального образования Тбилисский район», Положением об оплате труда работников Учреждения, Положением об условиях, порядке и размерах осуществления стимулирующих выплат педагогическим работникам Учреждения, Положением о доплатах административно-управленческого, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, учебно - вспомогательного младшего обслуживающего персонала, Положением о Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

1.3 Данное Положение регулирует порядок расходования экономии фонда оплаты труда работников Учреждения.

1.4 Экономия фонда оплаты труда Учреждения – это экономия, фактически образовавшаяся по фонду оплаты труда работников Учреждения в течение определенного периода (в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счёт средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника, по вакантным должностям).

1.5 Экономия фонда оплаты труда направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения.

1.6 Экономия фонда оплаты труда Учреждения может быть направлена на выплату работникам, а так же директору:

премиальных выплат по итогам работы;

материальной помощи в случае материального затруднения в исключительных случаях (смерть близкого родственника, утрата имущества (пожар, наводнение, хищение) и другие, производимые на основании заявления).

1.7 Выплаты за счет экономии фонда оплаты труда производятся на основании:

директору – в соответствии с приказом администрации муниципального образования Тбилисский район;

работникам Учреждения – в соответствии с приказом директора Учреждения, изданным на основании протокола Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, а также по представлению заместителя директора по учебно-воспитательной работе, заместителя директора по воспитательной работе.

1.8 Премии по итогам работы направлены на стимулирование работника к ответственному труду, а также на поощрение за выполненную работу

устанавливаются в соответствии с теми же критериями, что и выплаты за интенсивность и высокие результаты, качество работы:

выплаты за высокие показатели результативности образовательной деятельности;

выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, прикладной науки;

- выплаты за сложность, напряжённость и специфику выполняемой работы;
- выплаты за выполнение особо важных или срочных работ.

Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются приказом директора Учреждения на основании мониторингов, справок по итогам проверок, представления заместителей директора, протоколов Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, которые, в свою очередь, составляются на основании рассмотрения рейтинговых листов педагогов, поданных в Комиссию по итогам работы, в соответствии с Приложением № 1 к данному Положению, определяющим критерии премиальных выплат по итогам работы, а также рамочные размеры премий. Выплата премий по итогам работы носит разовый характер.

## 2. Показатели и условия премиальных выплат по итогам работы

Для педагогических работников школы:

Критерии результативности, интенсивности, качества работы	Порядок выплат	Размеры выплат
<b>1. Высокие показатели результативности образовательной деятельности</b>		
высокое качество подготовки к предметным олимпиадам; высокое качество подготовки учащихся к научно-практической конференции и краеведческим чтениям; высокое качество организации проектно-исследовательской деятельности школьников, в том числе в рамках ведения ФГОС	разово по итогам участия	всероссийский уровень – до 4000 руб региональный уровень: победитель – до 3000 руб призёры – до 2000 руб муниципальный уровень: победитель – до 1000 руб призёры – до 500 руб
высокое качество подготовки учащихся к спортивным соревнованиям; высокое качество подготовки к творческим конкурсам, выставкам детского творчества	разово по итогам участия	всероссийский уровень – до 2500 руб региональный уровень: победитель – до 2000 руб призёры – до 1000 руб муниципальный уровень: победитель – до 500 руб призёры – до 300 руб
результативное участие педагога в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня), способствующих повышению уровня преподавания предметов	разово по итогам участия	До 10000 рублей
наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством работника, получивших высокую оценку на муниципальном и более высоких уровнях	разово по факту защиты проекта	До 3000 рублей
качественное осуществление научно-методического или практического проекта (например, Интернет-проекта, издание мультимедийного сопровождения учебных и воспитательных занятий, в том числе в рамках ведения ФГОС, презентаций)	разово по факту	До 4000 рублей

высокие результаты образовательной деятельности, в том числе за качество выполнения учащимися всероссийских, региональных, муниципальных, административных диагностических работ по предметам учебного плана	разово по факту	До 1000 рублей за один класс
высокий результат выполнения контрольных работ по предмету, проведённых в период оценки качества образовательной деятельности в учреждении	разово по факту	До 1000 рублей за один класс

## 2. Разработка, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки

результативность инновационной деятельности (представление опыта на различных уровнях), участие в работе методических конференций, семинаров, педсоветов, направленных на повышение уровня учебно-воспитательного процесса	разово по итогам участия	региональный уровень – до 3000 руб муниципальный – до 2000 руб школьный – до 500 руб
разработка и издание авторской методической литературы и наглядных пособий, способствующей повышению качества образовательного процесса	разово по итогам опубликования	до 3000 руб
повышение уровня квалификации учителя через качественное проведение открытых уроков и внеклассных мероприятий, мастер-классов	разово по итогам четверти, полугодия	до 3000 руб

## 3. Сложность, напряжённость и специфика выполняемой работы

качественная подготовка кабинета к новому учебному году	по итогам сдачи кабинета	от 1000 до 3000 руб
поддержание кабинета в течение учебного года на высоком уровне методического обеспечения, отсутствие нарушений требований СанПин	разово по итогам четверти, полугодия	от 1000 до 3000 руб
эффективная работа по созданию единого образовательного пространства: учитель – ученик – родитель (активное привлечение родителей в образовательный процесс, результативное участие родителей в образовательном процессе)	разово классному руководителю по результатам проверок, приказов, справок	до 2000 рублей
высокий уровень организации досуговой деятельности учащихся (в том числе, в летний период)	разово по итогам четверти, полугодия	до 2000 руб
высокий уровень организации внеурочной деятельности учащихся (внеклассные мероприятия на уровне классного коллектива)	разово по итогам четверти, полугодия	до 2000 руб
высокий уровень организации взаимодействия работы с родителями	разово по итогам четверти, полугодия	до 2000 руб

качественное проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению здоровья обучающихся, профилактике вредных привычек	разово по итогам четверти, полугодия	до 2000 руб
высокое качество работы с детьми, требующими психолого-педагогической поддержки (снижение правонарушений, совершаемых обучающимися, положительная динамика поведения и успеваемости ребёнка)	разово классному руководителю по результатам проверок, приказов, справок	до 2500 руб
отсутствие фактов совершения несовершеннолетними обучающимися правонарушений (результативность профилактической работы, снижение прогулов занятий без уважительной причины)	разово классному руководителю по четверти, полугодия	до 2000 руб
высокое качество профилактической работы с обучающимися, имеющими трудности в освоении образовательной программы, находящимися на различных видах учета (ВШУ, КДН и ЗП, ОПДН, ПМВД, СОП, ГЖС)	разово классному руководителю по четверти, полугодия	до 2000 руб
высокое качество проводимой работы по нравственно-патриотическому воспитанию (тимуровская, поисковая, десантник оборонно-массовой работы, гражданско-правовая работа)	разово по факту проведения, по результатам конкурсов, при наличии призовых мест	региональный уровень: до 5000 руб, муниципальный уровень: до 2000 руб школьный уровень: до 1000 руб
высокое качество работы по организации внеурочного времени обучающихся, клубов выходного дня, разработку и реализацию проектов по организации внеурочной занятости обучающихся	разово по факту проведения смены ШЛДП по результатам проверок, приказов, справок	начальнику ШЛДП – до 7000 руб воспитателям, организаторам ВР – от 1000 руб до 3000 руб
наличие публикаций работ обучающихся в периодических изданиях, сборниках (в зависимости от уровня)	разово по факту опубликования работ	региональный уровень: до 2000 руб, муниципальный уровень: до 1000 руб
качественное ведение отчетной документации по организации образовательного процесса в классе	разово по итогам четверти, полугодия	до 2000 руб
результативность работы по вовлечению обучающихся в воспитательные мероприятия общешкольного, муниципального уровня	разово по итогам четверти, полугодия	до 2000 руб
повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в кружках, творческих объединениях по интересам, спортивных секциях школы в течение учебного года	разово по итогам четверти, полугодия	до 1000 руб
повышение (сохранение) охвата обучающихся класса горячим питанием в	разово по итогам четверти, полугодия	до 1000 руб

течение учебного года (при уровне не менее 95 %)		
высокое качество организации дежурства класса по школе (отсутствие замечаний, положительные отзывы дежурных администраторов)	разово по итогам четверти, полугодия	до 1000 руб
качественное проведение работ, связанных с производственной необходимостью по обеспечению жизнедеятельности зданий и сооружений	разово по факту	до 6000 руб
высокий уровень исполнительской дисциплины (образцовое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, образцовое соблюдение инструкций по охране труда, своевременное и качественное оформление документов, отсутствие замечаний, участие в электронном документообороте учреждения)	разово по итогам полугодия, года	до 2000 руб
активность и напряженность в работе	разово по факту	До 9000 руб
разрешение конфликтных ситуаций	разово по факту	До 3000 руб

#### 4. Выплаты за выполнение особо важных или срочных работ

выполнение функций, не входящих в должностные обязанности	разово по факту	до 5000 руб. или в зависимости от вида выполненных работ
---	-----------------	--

Для административно-управленческого персонала школы:

Критерии результативности, активности, качества работы	Порядок выплат	Размеры выплат
<b>Заместитель директора по УВР</b>		
качественное ведение документации и предоставление отчетности	По итогам четверти, полугодия	2000 руб.
управление контингентом учащихся в течение учебного года	По итогам четверти, полугодия	2000 руб.
поддержание благоприятного психологического климата в коллективе, способствующего обмену опытом, повышению профессионализма педагогических работников	По итогам четверти, полугодия	2000 руб.
оказание консультативных услуг педагогам образовательного процесса в целях улучшения качества образования	По итогам четверти, полугодия	До 7000 руб.
<b>Заместитель директора по ВР</b>		
активность участия в творческих мероприятиях и конкурсах	По итогам четверти, полугодия	2000 руб.
активность участия в спортивно-массовых мероприятиях	По итогам четверти, полугодия	2000 руб.
развитие системы ученического, родительского, педагогического сетевого взаимодействия	По итогам четверти, полугодия	2000 руб.

Управления		
Для административно-хозяйственного и обслуживающего персонала:		
Критерии результативности, эффективности, качества работы	Порядок выплат	Размеры выплат
<b>Учебно-вспомогательный, младший обслуживающий персонал</b>		
ответственное проведение ремонтных работ и подготовку школы к новому учебному году	разово по итогам завершения работ	до 5000 руб
ответственное содержание уборасмой территории в соответствии с требованиями СанПиН	разово по итогам завершения работ	до 2000 руб
ответственное соблюдение санитарно-эпидемиологического режима МБОУ «СОШ №		
активное участие в ремонтных работах по поддержанию жизнеобеспечения здания, устранение аварийных ситуаций	разово по итогам завершения работ	до 4000 руб
высокое качество, напряжённость труда при выполнении заранее непредвиденных работ, не входящих в перечень, установленный должностной инструкцией	разово по итогам завершения работ	до 3000 руб
активная оперативность в устранении аварийных ситуаций	разово по итогам полугодия	до 2000 руб
<b>Заведующий хозяйством</b>		
активное материально-техническое обеспечение учреждения, содержание в технической исправности оборудования и инвентаря	разово по итогам четверти, полугодия	до 2000 руб
активное и качественное исполнение отчетности	разово по итогам четверти, полугодия	до 2000 руб
активное устранение замечаний, выявленных в ходе проверки контролирующих органов	разово по итогам завершения работ	до 3000 руб
высокое качество, напряжённость труда при выполнении заранее непредвиденных работ, не входящих в перечень, установленный должностной инструкцией	разово по итогам завершения работ	до 3000 руб
активная разработка новых программ, положений, проведение экономических расчетов	разово по итогам завершения работ	до 4000 руб
<b>Работники школьной столовой</b>		
высокое качество, напряжённость труда при выполнении заранее непредвиденных работ, не входящих в перечень, установленный должностной инструкцией	разово по итогам завершения работ	до 3000 руб
высокое качество проведения ремонтных работ в помещениях столовой и инвентаря	разово по итогам завершения работ	до 7000 руб
<b>Библиотекарь</b>		
высокое качество участия в мероприятиях в ходе проведения предметных недель	разово по итогам участия	до 2000 руб



высокое качество работ по поддержанию санитарного порядка в библиотеке и книгохранилище	разово по итогам завершения работ	до 2000 руб
активную работу по пополнению книжного фонда школьной библиотеки	разово по итогам четверти, полугодия	до 2000 руб
внедрение ИКТ в библиотечную деятельность	разово по итогам четверти, полугодия	до 2000 руб
<b>Делопроизводитель</b>		
оперативное и качественное оформление документов, регулирующих учебно-воспитательный процесс	разово по итогам четверти, полугодия	до 5000 руб
высокое качество, интенсивность и напряжённость труда при выполнении заранее непредвиденных работ, не входящих в перечень, определённый должностной инструкцией	разово по итогам завершения работ	до 5000 руб

### **3. Порядок распределения средств экономии фонда оплаты труда**

3.1 Поощрение производится по результатам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) из средств экономии фонда оплаты труда.

3.2 Размер поощрения определяется в зависимости от конкретного вклада работника в развитие образовательного учреждения, по разным направлениям его деятельности и наличия экономии фонда заработной платы.

3.3 Информация о распределении средств экономии фонда оплаты труда является открытой, объявляется на собрании педагогического совета, размещается на доске объявлений, на школьном сайте.

## ПОЛОЖЕНИЕ

о доплатах административно-управленческому аппарату,  
учебно-вспомогательному, младшему обслуживающему персоналу, педагогическому  
персоналу за работу, не связанную с учебным процессом  
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа № 5»  
имени Долматова Вячеслава Дмитриевича

### I. Основные положения

1.1. Положение о выплатах административно-управленческому, педагогическому персоналу, не связанному с учебным процессом, учебно-вспомогательному младшему обслуживающему персоналу муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 5» (далее – Учреждение) разработано в соответствии с положением об оплате труда работников, положением об условиях, порядке и размерах осуществления стимулирующих выплат работникам.

1.2. Положение определяет порядок и условия материального стимулирования сотрудников управленческого аппарата, педагогических работников, не связанных с учебным процессом, младшего обслуживающего персонала с целью развития у них творческой инициативы, развития инновационных процессов, совершенствования образовательной деятельности, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, выполнения видов деятельности, не входящих в обязанности, укрепления материально-технической базы Учреждения.

1.3. Положение определяет цель материального стимулирования – повысить качество организации и обслуживания учебно-воспитательного процесса по следующим направлениям:

#### **Административно – управленческого персонала:**

- качественное исполнение должностных обязанностей;
- личный вклад в эффективную организацию образовательного процесса;
- активное участие в создании и поддержании благоприятного климата в коллективе;
- соблюдение личной дисциплины;
- состояние дел и итоги деятельности курируемых подразделений;
- внедрение инновационных технологий, обобщение и распространение передового опыта работы;

- эффективный контроль над ходом учебно-воспитательного процесса;

- качественное и своевременное ведение отчетной и иной документации;

#### **Педагогического персонала, не связанного с учебным процессом:**

- качественное проведение дополнительных занятий, внеклассной работы;
- качественное исполнение должностных обязанностей;
- ведение школьной учетно-отчетной документации;
- активное участие в методической работе школы; внедрение инновационных технологий;
- обобщение и распространение передового опыта работы;
- соблюдение единых педагогических требований и личной дисциплины;
- работа с родителями;
- участие в общешкольных мероприятиях;
- качественное и быстрое выполнение поручений администрации;
- активное участие в подготовке школы к новому учебному году и к зиме;
- общественная работа;
- повышение уровня квалификации.

#### **Учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала:**

- своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение техники безопасности;

- содействие и помощь педагогическим работникам в осуществлении учебно-воспитательного процесса;
- подготовка школы к новому учебному году и к зимнему периоду;
- соблюдение единых требований и личной дисциплины.

## 2. *Виды выплат*

Выплаты производятся за счет и в пределах стимулирующей части утвержденного фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом.

Выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию, почетное звание, за выслугу лет осуществляются в первоочередном порядке.

В Учреждении могут выплачиваться следующие виды стимулирования:

**постоянные выплаты** – персональная доплата на тарификационный период за качество, высокую результативность и эффективность выполняемой работы, выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей;

**премия** – выплата, которая выплачивается за конкретные достижения.

## 3. *Материальная помощь*

Материальная помощь выплачивается работникам в пределах выделенного фонда оплаты труда на основании письменного заявления:

- в связи с возникшими материальными затруднениями остро нуждающимся работникам;
- в связи с юбилейной датой.

Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, оформляется приказом директора Учреждения.

## 4. *Повышающие коэффициенты педагогическим работникам, не связанным с учебным процессом*

Настоящим Положением предусмотрено установление педагогическим работникам, не связанным с учебным процессом, повышающего коэффициента к окладу за квалификационную категорию.

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается к базовому окладу (базовому должностному окладу) каждого педагогического работника, не связанного с учебным процессом, согласно его квалификационной категории. Квалификационная категория подтверждается решением аттестационной комиссии.

Устанавливаются следующие повышающие коэффициенты за квалификационную категорию:

- при наличии высшей квалификационной категории – 0,15
- при наличии первой квалификационной категории – 0,10;

## 5. *Порядок установления выплат*

Выплаты административно-управленческому, педагогическому персоналу, не связанному с учебным процессом, учебно-вспомогательному, младшему обслуживающему персоналу, осуществляются ежемесячно при наличии финансовых средств.

Размеры выплат устанавливаются на основе настоящего Положения решением комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, оформляется приказом директора Учреждения.

Информация о полученных выплатах объявляется на заседаниях, собраниях трудового коллектива или размещается на доске объявлений.

Показатели деятельности административно-управленческого, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, учебно-вспомогательного, обслуживающего

персонала, определяющие размер премирования отражены в приложении № 1 к настоящему Положению.

Выплаты могут быть отменены или изменены в размерах приказом директора Учреждения за несвоевременное и некачественное выполнение возложенных обязанностей, заданий, нарушение Устава и Правил внутреннего распорядка до истечения срока действия приказа об их установлении.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

к Положению о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда административно-управленческого, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала МБОУ «СОШ № 5»

№	Показатели	Максимальный размер выплат в рублях
<b>Административно-управленческий аппарат</b>		
<b>Заместитель директора по УВР</b>		
1	за управление процессом реализации ФГОС на ступени начального общего образования	До 4000
2	за управление процессом реализации ФГОС на ступени основного общего образования	До 4000
3	за управление процессом реализации ФГОС на ступени среднего общего образования	До 4000
4	за организацию подготовки и проведения государственной итоговой аттестации обучающихся в форме ЕГЭ, ОГЭ	До 4000
5	за обеспечение высоких результатов ГИА в форме ЕГЭ (11 кл.) и ОГЭ (9 кл.) всеми выпускниками по совокупности всех предметов: - выше среднерайонного уровня - выше среднекраевого уровня	До 4000
6	за организацию предпрофильной подготовки и профильного обучения	До 4000
7	за организацию, проведение и мониторинг инновационной образовательной деятельности	До 4000
8	за обеспечение реализации комплексного плана по повышению качества знаний	До 4000
9	за высокий уровень организации и мониторинга учебно-воспитательного процесса	До 4000
10	за своевременное и качественное ведение банка данных об обучаемых, о родителях	До 4000
11	за высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, проверки журналов, личных дел учащихся и т.п.)	До 4000
12	за качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением учебно-воспитательного процесса	До 4000
13	за организацию работы школьной ПМПК	До 1000
14	за контроль выполнения ст. 66 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»	До 1500
15	за реализацию методологии (целевой модели) наставничества обучающихся, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам	До 4000
<b>Заместитель директора по ВР</b>		
1	за развитие творческой активности обучающихся, качественную организацию досуговой деятельности обучающихся, результативность участия в творческих мероприятиях и конкурсах	До 4000
2	за совместную деятельность школы и образовательных, культурных и	До 4000

	социальных учреждений района по совершенствованию личностно-ориентированного подхода в образовательной деятельности, за организацию работы с общественными организациями, учреждениями (социальное партнерство)	
3	за организацию качественной работы и результативность спортивно-массовой работы, за качественную работу по организации внутришкольной спартакиады, эффективную организацию работы по профилактике употребления психоактивных веществ несовершеннолетними	До 4000
4	за качественную организацию работы по реализации ФГОС на ступени начального общего, основного общего образования, среднего общего образования	До 4000
5	за организацию, качественную работу и результативность, патриотического и духовно-нравственного воспитания учащихся	До 4000
6	за качественное ведение документации и составление отчетности, за своевременное и качественное ведение банка данных об обучаемых, о родителях, за качественное выполнение порученной работы связанной с обеспечением воспитательного процесса	До 4000
7	за качественную организацию деятельности штаба воспитательной работы, за организацию эффективной профилактической работы с несовершеннолетними, снижение количества учащихся, стоящих на учете в органах внутренних дел и комиссии по делам несовершеннолетних, за результативность работы с неблагополучными семьями	До 4000
8	за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности	До 4000
9	за успешное и качественное выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы	До 4000
10	высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков	До 4000
11	за высокий уровень организации и мониторинга воспитательного процесса	До 4000
12	за высокое качество и интенсивность труда по реализации программы «Безопасность»	До 3000
13	за реализация методологии (целевой модели) наставничества обучающихся, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам	До 4000
<b>Педагогические работники, не осуществляющие учебный процесс</b>		
<b>Социальный педагог</b>		
1	за эффективную индивидуальную работу с несовершеннолетними, нуждающимися в особом педагогическом внимании	До 3000
2	за осуществление социальной защиты обучающихся (за организацию горячего питания обучающихся, ведение отчетной документации по горячему питанию, учет финансовых средств по горячему питанию, своевременное оформление паспортов обучающихся, приобретение проездных билетов и т.д.)	До 3000
3	за результативную работу, направленную на формирование здорового и безопасного образа жизни, антинаркотического просвещения учащихся, осуществление результативной работы с учащимися, допустившими употребление алкогольных, наркотических и иных	До 3000

	психоактивных веществ, замеченных в табакокурении, а также с их семьями;	
4	за качественную организацию работы по трудоустройству несовершеннолетних;	До 3000
5	за качественную координацию работы по учёту детей, подлежащих обучению по образовательным программам дошкольного, начального общего, основного общего и среднего общего образования	До 3000
6	за своевременное принятие исчерпывающих мер по обеспечению посещаемости учебных занятий всеми обучающимися, выполнение ими правил внутреннего распорядка школы	До 3000
7	за эффективное проведение и результативность консультаций педагогических работников и родителей по вопросам работы с несовершеннолетними	До 3000
8	за качественное ведение документации и составление отчетности, за своевременное и качественное ведение банка данных об обучаемых, о родителях, за качественное выполнение порученной работы связанной с обеспечением воспитательного процесса	До 3000
9	за результативность работы с неблагополучными семьями	До 3000
10	за успешное взаимодействие со специалистами социальных служб, служб занятости, благотворительными и другими организациями	До 3000
<b>Педагог - психолог</b>		
1	за эффективную организацию работы школьного психолого-педагогического консилиума	До 3000
2	результативность проведения групповых и индивидуальных занятий по исправлению отклонений в развитии, восстановлению нарушенных функций	До 3000
3	за эффективное проведение и результативность консультаций педагогических работников и родителей	До 3000
4	за ведение эффективной работы по профилактике алкоголизма, наркомании, табакокурения среди учащихся;	До 3000
5	за работу в районной психолого-медико-педагогической комиссии	До 2000
6	за применение на практике современных, эффективных методов по психодиагностике, психокоррекции поведения детей и подростков	До 3000
7	высокое качество организации индивидуальной работы учащихся с ограниченными возможностями здоровья, детьми-инвалидами	До 2000
8	участие в профориентационной подготовке обучающихся 9-11 классов	До 700
<b>Педагог дополнительного образования:</b>		
1	за высокие результаты участия в творческих конкурсах в рамках образовательного процесса	До 2000
2	за подготовку обучающихся к участию в творческих конкурсах в рамках образовательного процесса	До 3000
3	за качественную подготовку и проведение общешкольных мероприятий	До 6000
4	за организацию различных форм внеклассной и внешкольной работы, обеспечение эффективной занятости учащихся во внеурочное время	До 6000
5	за сохранение и увеличение контингента обучающихся, охваченных дополнительным образованием	До 2000
6	за обслуживание мультимедийной техники и музыкальной аппаратуры, поддержание в исправном состоянии усилителей, микрофонов, которые используются в учебном процессе	до 3000 рублей

<b>Библиотекарь</b>		
1	за организацию работы по сохранению, пополнению и планированию комплектования библиотечного фонда (наличие заявок на учебники и приобретение литературы в фонды)	До 2000
2	за высокую читательскую активность учащихся, пропаганду чтения как формы культурного досуга, в том числе и через проведение качественных воспитательных мероприятий	До 2000
3	за высокий уровень организации научно-познавательной деятельности учащихся, оказание методической помощи учащимся при написании творческих и исследовательских работ, работу с книжным фондом	До 2000
4	за организацию работы с фондом учебников	До 2000
5	за пополнение фонда за счет благотворительности	До 2000
6	за качественную организацию выставок, библиотечных уроков, уроков внеклассного чтения, оформление тематических выставок, знакомство с новинками и т.д.	До 2000
7	за своевременную подписку периодической литературы для школы	До 2000
8	за качественное сохранение библиотечных помещений для хранения книжного фонда;	До 2000
<b>Учебно-вспомогательный персонал</b>		
<b>Заведующий хозяйством</b>		
1	за качественное выполнение ремонтных работ в период подготовки учреждения к новому учебному году	До 3000
2	за качественное выполнение ремонтных работ в установленные сроки в течение учебного года	До 3000
3	за высокий уровень исполнительской дисциплины	До 2000
4	за качественную работу по сохранению и укреплению материально - технической базы школы: учет, пополнение, своевременное списание	До 3000
5	за выполнение функций ответственного за обеспечение электробезопасности ОО	До 2000
6	за результативное выполнение функций ответственного за обеспечение пожарной и антитеррористической безопасности, охраны труда в ОО	До 3000
7	за результативное выполнение функций специально уполномоченного на решение задач в области ГО защиты населения и территорий от ЧС	До 2000
8	за использование личного транспорта в служебных целях	До 3000
9	за интенсивность и напряженность труда	До 2000
10	за качественную организацию работы технического персонала по обеспечению требований СанПиНа в здании школы	До 2000
11	за бесперебойную работу учреждения, в том числе своевременное заключение договоров, проведение ремонтных работ, субботников	До 2000
12	за оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	До 3000
13	за эффективный контроль за потреблением и экономным расходом электроэнергии, воды, газа	До 2000
14	за выполнение функций контрактного управляющего	До 3000
15	за целевое расходование бюджета и внебюджетных фондов, ведение и отслеживание выполнения договоров по закупкам товаров и услуг для нужд школы	До 3000
<b>Делопроизводитель</b>		
1	за ведение документации по учёту рабочего времени работников ОО	До 4000
2	за ведение работы по оформлению больничных листов	До 2000



3	за ведение работы по предоставлению сведений о потребности ОУ в работниках в службу занятости	До 3000
4	за ведение документации по медицинским осмотрам	До 3000
5	за работу в АСУ «Сетевой город», Е- услуги, Пенсионный фонд	До 6000
6	за расширенный объем работы	До 5000
<b>Младший обслуживающий персонал</b>		
<b>Уборщик служебных помещений</b>		
1	за качественное выполнение работ в период подготовки учреждения к новому учебному году, в течение учебного года	До 3000
2	за качественную уборку помещений, проведение генеральных уборок	До 3000
3	за высокий уровень исполнительской дисциплины	До 3000
4	за сохранность оборудования и предметов длительного пользования	До 3000
5	за проведение работ, связанных с созданием условий для успешного осуществления учебно-воспитательного процесса	До 3000
<b>Рабочий по комплексному обслуживанию зданий,</b>		
1	за интенсивность и высокую результативность труда	До 3000
2	за оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок в здании ОУ с целью успешного осуществления учебно-воспитательного процесса	До 3000
3	за обслуживание и ремонт электрооборудования	До 3000
		До 3000
<b>Дворник</b>		
1	за интенсивность и высокую результативность труда	До 3000
2	за активное участие в благоустройстве, озеленении, уборке территории общеобразовательного учреждения	До 3000
3	за качественное содержание участка убираемой территории в соответствии с требованиями СанПиН, уборку наружных (общественных) туалетов	До 3000
<b>Кладовщик</b>		
1	за качественное соблюдение правил оформления и сдачи приходно-расходных документов, составление установленной отчетности	До 3000
2	за обеспечение исправности противопожарных средств, санитарного состояния помещений, исправной работы оборудования и сохранности инвентаря на складе	До 3000
3	за интенсивность и напряженность труда	До 5000
<b>Повар, кухонный рабочий</b>		
1	за интенсивность и высокую результативность труда в ОУ по обеспечению социальной защиты обучающихся	До 10000

## ПОЛОЖЕНИЕ

о доплатах, включённых в базовую часть фонда оплаты труда педагогического персонала МБОУ «СОШ № 5»

за дополнительные виды работ, относящиеся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя

**1. Общие положения**

Настоящее Положение регламентирует порядок распределения базовой части фонда труда МБОУ «СОШ № 5» за дополнительные виды работ, относящиеся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя.

Включение перечня видов работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителей, в базовую часть фонда оплаты труда производится на основании методики планирования расходов на оплату труда при формировании сметы доходов общеобразовательных учреждений Тбилисского района, утвержденной постановлением главы муниципального образования Тбилисский район № 255 от 11.03.2008 года «Об утверждении Методики планирования расходов на оплату труда работников общеобразовательных учреждений муниципального образования Тбилисский район».

**2. Виды работ, относящиеся к неаудиторной (внеурочной) деятельности, включённых в базовую часть фонда оплаты труда педагогического персонала**

В базовую часть фонда оплаты труда педагогических работников МБОУ «СОШ № 5» включаются следующие виды работ:

Виды работы	Доплата в месяц
ведение занятий внеурочной деятельности:	до 2000 руб
проверка тетрадей:	
по начальной школе	до 1000 руб
по русскому языку и литературе	до 1500 руб
по математике	до 1500 руб
по иностранному языку	до 500 руб
по химии, физике, биологии, географии, истории	до 500 руб
ведение учебными кабинетами, учебной мастерской	до 1000 руб
руководство школьными и районными методическими объединениями учителей и РМО, осуществление тьюторства	до 1000 руб
работа в информационно – образовательном ресурсе «Сетевой город»	При нагрузке до 9 часов – 400 руб, до 18 часов – 800 руб, до 25 часов – 1000 руб, более 25 часов – 1200 руб

**3. Порядок распределения доплат**

Распределение базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя, осуществляется дважды в год (на 1 сентября и 1 января), согласовывается с председателем профсоюзного комитета, утверждается приказом директора МБОУ «СОШ № 5».

**4. Предоставление информации о доплатах**

Информация о распределении базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя, является открытой, объявляется на собраниях, совещаниях, размещается на доске объявлений, на сайте школы.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об условиях, порядке и размерах осуществления**  
**стимулирующих выплат работникам**  
**муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения**  
**«Средняя общеобразовательная школа № 5»**  
**имени Долматова Вячеслава Дмитриевича**

*1. Общие положения*

1.1. Настоящее Положение об условиях, порядке и размерах осуществления стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 5» (далее Положение) разработано в соответствии с:

- с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»,
- с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ,
- постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 22.02.2013 года № 152 «О комплексе мер по модернизации общего образования Краснодарского края в 2013 году и на период до 2020 года»
- постановлением администрации муниципального образования Тбилисский район от 04.04.2017 № 299 «О внесении изменений в постановление главы муниципального образования Тбилисский район от 1 декабря 2008 года № 1225 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Тбилисский район»,
- постановлением администрации муниципального образования Тбилисский район от 30.06.2014 № 524 «О внесении изменений в постановление главы муниципального образования Тбилисский район от 4 декабря 2008 года № 1244 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования Тбилисский район»,
- постановлением администрации муниципального образования Тбилисский район от 12.02.2015г № 79 «О повышении базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников муниципальных учреждений муниципального образования Тбилисский район, перешедших на отраслевые системы оплаты труда»,
- постановлением администрации муниципального образования Тбилисский район от 22.08.2014 № 761 «О порядке предоставления и условиях выплат стимулирующего характера отдельным категориям работников муниципальных общеобразовательных организаций и муниципальных дошкольных образовательных организаций, подведомственных управлению образованием администрации муниципального образования Тбилисский район»,
- постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 09.10.2017 № 764 «Об индексации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников государственных учреждений Краснодарского края, перешедших на отраслевые системы оплаты труда»,
- постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 09.10.2017 № 765 «О повышении базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников государственных учреждений Краснодарского края, перешедших на отраслевые системы оплаты труда»,
- приказа управления образованием администрации муниципального образования Тбилисский район от 26.10.2017 года № 690 «О повышении базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников муниципальных учреждений муниципального образования Тбилисский район, перешедших на отраслевые системы оплаты труда»

\* приказом министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края № 3053 от 24.08.2018 года «О внесении изменений в некоторые приказы министерства образования и науки Краснодарского края»

\* постановлением администрации муниципального образования Тбилисский район от 31.01.2019 № 50 «О повышении базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников муниципальных учреждений муниципального образования Тбилисский район, перешедших на отраслевые системы оплаты труда и о внесении изменений в постановление главы муниципального образования Тбилисский район от 01 декабря 2008 года № 1225 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Тбилисский район»,

\* постановлением администрации муниципального образования Тбилисский район от 15.02.2019 № 97 «О внесении изменений в постановление главы муниципального образования Тбилисский район от 4 декабря 2008 года № 1244 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования Тбилисский район»,

\* постановлением администрации муниципального образования Тбилисский район от 30.08.2020 № 767 «Об утверждении Порядка выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций Тбилисского района, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы внесении изменений в постановление главы муниципального образования Тбилисский район от 4 декабря 2008 года № 1244 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования Тбилисский район»

а) положением об оплате труда работников МБОУ «СОШ № 5» (далее – Учреждение);

б) положением о Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников.

1.2. Настоящее Положение является локальным нормативным актом Учреждения, регулирующим порядок применения различных видов и определения размеров материального стимулирования в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивации педагогических работников.

## **2. Порядок установления стимулирующих выплат**

2.1. Работникам Учреждения предусмотрено установление следующих видов выплат стимулирующего характера:

- выплаты за стаж непрерывной работы в образовательном учреждении (выслугу лет);
- выплаты за квалификационную категорию;
- выплаты за почётное звание;
- стимулирующие выплаты отдельным категориям работников;
- доплаты классным руководителям за организацию работы с обучающимися;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

2.2. Все виды стимулирующих выплат производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда (далее – ФОТ) Учреждения, которая составляет не менее 30% от всего ФОТ. При этом повышающие коэффициенты к базовому окладу (базовому должностному окладу), приоритетные выплаты за педагогический стаж, стимулирующие выплаты в размере 3000 рублей, денежное вознаграждение за классное руководство являются гарантированными, а надбавки за интенсивность, эффективность и результативность работы и премии за высокую результативность, качество выполняемых работ выплачиваются при наличии денежных средств в стимулирующей части ФОТ.

2.3. В Учреждении *выплаты за стаж непрерывной работы в образовательном учреждении* (приоритетные выплаты за педагогический стаж) производятся следующим образом:

- 15 % к базовому окладу (базовому должностному окладу) – за стаж более 10 лет;

- 10 % – за стаж от 5 до 10 лет;

- 5 % – за стаж от 1 года до 5 лет.

2.4. **Выплаты за квалификационную категорию** производятся через установление повышающих коэффициентов к базовому окладу (базовому должностному окладу);

- повышающий коэффициент к базовому окладу (базовому должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию;

- персональный повышающий коэффициент к базовому окладу (базовому должностному окладу).

Размер выплат по повышающему коэффициенту к базовому окладу (базовому должностному окладу) определяется путём умножения базового оклада (базового должностного оклада) работника на повышающий коэффициент.

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

2.4.1. Повышающий коэффициент к базовому окладу (базовому должностному окладу) **за квалификационную категорию** устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путём повышения профессиональной квалификации и компетентности. Размеры повышающего коэффициента:

- 0,15 – при наличии высшей квалификационной категории;

- 0,10 – при наличии первой квалификационной категории;

2.4.2. **Персональный повышающий коэффициент** к базовому окладу может быть установлен работнику с учётом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к базовому окладу и его размерах принимается персонально в отношении конкретного работника общим собранием трудового коллектива и утверждается приказом директора Учреждения. Размер повышающего коэффициента – до 3,0. Порядок установления и размеров персонального повышающего коэффициента к базовому окладу определён в Положении о персональном повышающем коэффициенте к базовому окладу.

2.5. Выплаты за **почётное звание** производятся в отношении работников, имеющих почётное звание Заслуженный учитель России, Заслуженный учитель Кубани, Народный учитель России, Почётный работник общего образования, награждённых медалью К.Д.Ушинского.

Размер выплат за почётное звание составляет до **2000 рублей**.

2.6. **Стимулирующие выплаты отдельным категориям работников** Учреждения осуществляются в соответствии с постановлением администрации муниципального образования Тбилисский район от 22.08.2014 № 761 «О порядке предоставления и условиях выплат стимулирующего характера отдельным категориям работников муниципальных общеобразовательных организаций и муниципальных дошкольных образовательных организаций, подведомственных управлению образованием администрации муниципального образования Тбилисский район». В перечень педагогических работников, получающих данные стимулирующие выплаты, входят: учителя, педагогические работники, не осуществляющие учебный процесс (педагог дополнительного образования, социальный педагог, педагог-психолог, учитель-логопед).

Стимулирующие выплаты отдельным категориям работников носят дополнительный характер и производятся исходя из отработанного работником времени в календарном месяце по основному месту работы и по основной должности:

- при занятии штатной должности в полном объёме (не менее одной ставки) выплата устанавливается из расчёта 3000 рублей;

- при занятии штатной должности не в полном объёме или в случае, если месяц, за который производится выплата, отработан не полностью, выплата осуществляется пропорционально отработанному времени.

2.7. **Доплаты классным руководителям за организацию работы с обучающимися** производятся в соответствии с постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 29.01.2019 года № 21 «О внесении изменений в постановление главы

Администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 года № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края»;

в соответствии с постановлением администрации муниципального образования Тбилисский район от 15.02.2019 № 97 «О внесении изменений в постановление главы муниципального образования Тбилисский район от 4 декабря 2008 года № 1244 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования Тбилисский район» и составляет **4000 рублей** в классе с наполняемостью не менее 14 человек;

в соответствии с постановлением администрации муниципального образования Тбилисский район от 30.08.2020 № 767 «Об утверждении Порядка выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций Тбилисского района, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы внесении изменений в постановление главы муниципального образования Тбилисский район от 4 декабря 2008 года № 1244 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования Тбилисский район» доплата составляет **5000 рублей**.

**2.8. Выплаты за интенсивность и высокие результаты, за качество выполняемых работ** направлены на стимулирование работника к качественному труду, а также на поощрение за выполненную работу.

Виды выплат за интенсивность и высокие результаты, качество работы:

- выплаты за высокие показатели результативности;
- выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;
- выплаты за сложность, напряжённость и специфику выполняемой работы;
- выплаты за выполнение особо важных или срочных работ.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты, качество работы

устанавливаются приказом директора Учреждения на основании мониторингов, справок по итогам проверок, представления заместителей директора, протоколов Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, которые, в свою очередь, предоставляются на основании рассмотрения рейтинговых листов педагогов, поданных в Комиссию по итогам работы, в соответствии с Приложением № 1 к данному Положению, определяющим критерии интенсивности, эффективности и результативности работы, а также лимитные размеры надбавок.

Срок действия выплат: в течение действия текущей тарификации педагогических работников, однако в случае снижения результативности работы, недобросовестного отношения к выполнению должностных обязанностей, что будет отражено в официальной документации по итогам проверок, контроля, надбавки за интенсивность, результативность качество работы могут быть отменены приказом директора Учреждения.

**2.9. Премияльные выплаты по итогам работы** также направлены на стимулирование работника к качественному труду, а также на поощрение за выполненную работу и устанавливаются в соответствии с теми же критериями, что и выплаты за интенсивность и высокие результаты, качество работы:

- выплаты за высокие показатели результативности;
- выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;
- выплаты за сложность, напряжённость и специфику выполняемой работы;
- выплаты за выполнение особо важных или срочных работ.

Премии за интенсивность, эффективность и результативность работы устанавливаются приказом директора Учреждения на основании мониторингов, справок по итогам проверок, представления заместителей директора, протоколов Комиссии по распределению стимулирующей части фонда

оплаты труда, которые, в свою очередь, составляются на основании рассмотрения рейтинговых листов педагогов, поданных в Комиссию по итогам работы, в соответствии с Приложением № 1 к данному Положению, определяющим критерии интенсивности, эффективности и результативности работы, а также рамочные размеры премий.

В отличие от выплат за интенсивность и высокие результаты, качество работы выплата премий носит разовый характер. Распределение премиальных выплат регулируется Положением о распределении экономии фонда оплаты труда МБОУ «СОШ № 5».

Приложение № 1  
Критерии результативности деятельности педагогических работников для установления выплат стимулирующего характера, сроки и рамочные размеры выплат

Критерии результативности, интенсивности, качества работы	Порядок выплат	Размеры выплат
<b>1. Высокие показатели результативности обучения</b>		
качественная подготовка выпускников основной и средней школы к ГИА в форме ЕГЭ, ОГЭ (результаты выше среднерайонных, среднекраевых)	по итогам проведения ГИА в течение следующего полугодия	до 2000 руб
отсутствие неуспевающих выпускников основной школы по результатам ГИА в форме ОГЭ по русскому языку, математике	по итогам проведения ГИА в течение следующего полугодия	до 2000 руб
отсутствие неуспевающих выпускников средней школы по результатам ГИА в форме ЕГЭ по русскому языку, математике	по итогам проведения ГИА в течение следующего полугодия	до 2000 руб
наличие (доля) выпускников по предмету, получивших на итоговой аттестации в форме ЕГЭ 80 и более баллов	по итогам проведения ГИА в течение следующего полугодия	до 2000 руб
результативная индивидуальная работа по подготовке к ГИА (ОГЭ)	по итогам КДР, КР в течение всего периода тарификации	до 2000 руб
результативная индивидуальная работа по подготовке к ГИА (ЕГЭ)	по итогам КДР, КР в течение всего периода тарификации	до 2000 руб
высокий результат выполнения классом диагностических (контрольных) работ, всероссийских проверочных работ по предмету, проведенных на муниципальном и краевом уровнях (100% обученности по результатам выполнения, качество не ниже 50%)	по итогам КДР, КР в течение всего периода тарификации	до 2000 руб
наличие государственных наград, почётных званий за успехи в профессиональной деятельности	ежемесячно	до 2000 руб
<b>2. Разработка, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки</b>		
разработка и внедрение новых эффективных образовательных программ, методик, форм обучения;	ежемесячно в течение полугодия	до 2000 руб
участие в апробации экспериментов, внедряемых в образовательный процесс с целью повышения его эффективности и результативности	ежемесячно в течение полугодия	до 2000 руб
высокое качество реализации ФГОС в	ежемесячно, по	до 2000 руб



рамках образовательного процесса, в том числе за осуществление планирования, фиксирования результатов, их мониторинга	результатам проверок, приказов, справок	
высокая организация методической работы (высокий уровень руководства методсоветом, качественная работа методобъединений, внедрение в практику передовых технологий, трансляция передового опыта)	ежемесячно	до 4000 руб
качественная организация работы по оказанию методической помощи при осуществлении аттестации педагогических работников	ежемесячно	до 4000 руб
качественная организация участия обучающихся в предметных олимпиадах различных уровней, НПК	ежемесячно	до 4000 руб
качественная организация деятельности школьного научного общества	ежемесячно	до 4000 руб
реализация методологии (целевой модели) наставничества обучающихся, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам	ежемесячно по итогам проверок, справок, приказов, мониторинга	до 4000 руб
результативная организация работы электронно-образовательного ресурса «Сетевой город», школьного сайта	ежемесячно по итогам проверок, справок, приказов,	до 5000 руб
эффективное использование образовательных технологий, умение адаптировать образовательные технологии в соответствии с педагогической ситуацией	ежемесячно по результатам проверок, итогов справок	до 2000 руб
высокая эффективность включения в учебный процесс интернет-технологий, электронно-коммуникативных средств обучения	ежемесячно по результатам проверок, итогов справок	до 2000 руб
<b>3.Сложность, напряжённость и специфика выполняемой работы</b>		
высокое качество организации учебной деятельности учащихся с ограниченными возможностями здоровья, детей-инвалидов	ежемесячно, по полугодиям	до 2000 руб
высокий уровень организации работы по программе «Одарённый ребёнок»	по итогам контроля работы, приказов, справок	до 5000 руб
Классным руководителям, в классах которых реализуется Федеральный государственный образовательный стандарт (ФГОС) начального общего и основного общего образования, за сопровождение учащихся при занятиях внеурочной	классному руководителю ежемесячно по результатам полугодия	до 2000 руб

деятельностью в рамках ФГОС и классным руководителям классов казачьей направленности		
качественная организация краеведческой работы, работа по развитию школьного музея	ежемесячно по итогам проверок, мониторинга	до 6000 руб
качественная организация работы на учебно-опытном участке	ежемесячно по итогам проверок, мониторинга	до 3000 руб
качественная работа по обеспечению эффективного функционирования компьютерного кабинета, компьютерного оборудования учебных кабинетов	ежемесячно	до 3000 руб
высокое качество организации и координации учебного процесса, систематическое ведение работы с учителями-предметниками и родителями по повышению качества знаний класса	классному руководителю ежемесячно по результатам полугодия	до 2000 руб
качественная работа по формированию у обучающихся навыков безопасной жизнедеятельности	ежемесячно по результатам проверок, приказов, справок	до 3000 руб
высокое качество работы по организации и проведению общешкольных мероприятий	ежемесячно	до 4000 руб
высокое качество работы по обеспечению музыкального и художественного оформления общешкольных мероприятий	ежемесячно	до 4000 руб
высокое качество работы с детьми, требующими психолого-педагогической поддержки (снижение правонарушений, совершаемых обучающимися, положительная динамика поведения и успеваемости ребёнка)	ежемесячно по результатам проверок, приказов, справок, мониторинга	до 2000 руб
качественное ведение отчётной документации и учёт финансовых средств по горячему питанию	ежемесячно по результатам проверок	до 3000 руб
работа по оформлению школьной документации, способствующей повышению качества организации образовательного процесса	в течение полугодия	до 4000 руб
высокий уровень индивидуальной работы с учащимися по ликвидации пробелов в знаниях	ежемесячно по результатам проверок	до 2000 руб
качественная работа по составлению и корректировке расписания урочных занятий, внеурочной деятельности, занятий кружков	ежемесячно	до 4000 руб
качественная работа по координации учёта детей, подлежащих обучению по образовательным программам дошкольного, начального общего, основного общего и среднего образования	ежемесячно	до 2000 руб
качественная работа по сохранению и укреплению материальной базы	ежемесячно	до 2000 руб

спортивного комплекса		
качественная работа по организации профориентационной работы	ежемесячно	до 2000 руб
социальная работа в коллективе общеобразовательного учреждения	ежемесячно	до 1000 руб
организация работы платных образовательных услуг	ежемесячно	до 4000 руб
организация работы по нравственному и военно-патриотическому воспитанию, ведение воинского учёта	ежемесячно	до 3000 руб
обеспечение антитеррористической безопасности, выполнение функций специально уполномоченного на решение задач в области ГО защиты населения и территорий от ЧС	ежемесячно	до 2000 руб
подготовка протоколов Педагогического совета общеобразовательного учреждения	ежемесячно	до 2000 руб
молодые специалисты	ежемесячно	до 3000 руб

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель ПК  
Ю.В. Сашкова



Приложение № 6

УТВЕРЖДЕНО  
приказом директора МБОУ «СОШ № 5»  
№ 268 от «09» 09 2021 года  
Н.В. Гуман

### Перечень

должностей педагогических работников, по которым при оплате труда учитывается имеющаяся квалификационная категория за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием (в том числе по совместительству), по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности)

Должность, по которой установлена квалификационная категория 1	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1* 2
Учитель; преподаватель.	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности).

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель ПК  
Ю.В. Сашкова

УТВЕРЖДЕНО  
приказом директора МБОУ «СОШ № 5»  
№ 146 от «22» 04 2021 года  
Н.В. Гуман

Соглашение по охране труда  
на 2021-2024 годы

N п/п	Содержание мероприятий работ	Единица учета	Количество	Стоимость работ в рублях	Срок выполнения мероприятий	Ответственные лица	Количество работников, которым улучшаются условия труда		Количество работников, высвобождаемых с тяжелых физических работ	
							Всего	В т.ч. женщины	Всего	В т.ч. женщины
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1.	Приобретение спецодежды, обуви, СИЗ	к-т шт.	16	34000	по мере необходимости	заведующий хозяйством				
2.	Приобретение мыла, дезинфицирующих, чистящих средств	шт.	61	20000	по мере необходимости	заведующий хозяйством				
3.	Проведение медосмотров	чел.	61	270000	ежегодно	заведующий хозяйством; дело производитель				
4.	Проведение СОУТ	чел.	68	36000	2022 год	заведующий хозяйством; дело производитель				
5.	Обучение по охране труда в специальной организации	чел.	3	9000	2022	заведующий хозяйством				



УТВЕРЖДЕНО  
приказом директора МБОУ «СОШ № 5»  
№ 22 от «22» 04 2021 года  
Гуман  
Н.В. Гуман

## Перечень

профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты и нормы их выдачи

Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год
Учитель технологии (по обработке древесины или металла)	Костюм хлопчатобумажный	1 шт. на 9 месяцев
	Фартук прорезиненный с нагрудником или из плотной ткани	1 шт.
	Ботинки	1 пара
	Защитные очки	До износа
	Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
	Рукавицы комбинированные	12 пар
Учитель химии	Халат хлопчатобумажный	1 шт. на 1,5 года
	Фартук прорезиненный с нагрудником	Дежурный
	Тапочки кожаные	2 пары
	Защитные очки	До износа
	Перчатки резиновые или с полимерным покрытием	Дежурные
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Халат хлопчатобумажный	1 шт.
	Рукавицы брезентовые	4 пары
	Сапоги резиновые	1 пара
	Перчатки с полимерным покрытием	4 пары
	Костюм хлопчатобумажный	1 шт.
	Костюм брезентовый	1 шт.
	Плащ непромокаемый	1 шт. на 2 года
	Респиратор	До износа
	Ботинки кожаные	1 пара
	Защитные очки	До износа
Уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный	1 шт.
	Сапоги резиновые	1 пара
	Перчатки резиновые	2 пары
	Рукавицы комбинированные	6 пар
	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
Повар	Куртка белая хлопчатобумажная	2 шт.
	Полотенце	2 шт.
	Фартук из плотной ткани	2 шт.
	Рукавицы комбинированные	2 пары
	Косынка или колпак	2 шт.
Кладовщик	Халат хлопчатобумажный	1 шт.
	Колпак	1 шт.
Кухонный рабочий	Халат хлопчатобумажный из плотной ткани	1 шт.
	Косынка или колпак	2 шт.
	Фартук водонепроницаемый с нагрудником	2 шт.
	Рукавицы комбинированные	2 пары



СОГЛАСОВАНО  
Председатель ПК  
Ю.В. Сашкова

УТВЕРЖДЕНО  
приказом директора МБОУ «СОШ № 5»  
№ 464 от « 09 » 04 2021 года  
Н.В. Гуман

Приложение № 9

**Перечень  
должностей работников, получающих бесплатно смывающие и (или)  
обезвреживающие средства**

1	Уборщик служебных помещений
2	Учитель химии
3	Учитель технологии
4	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
5	Повар
6	Кухонный рабочий
7	Кладовщик
8	Дворник

Нормы  
бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих  
средств

Приложение № 1 к приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ  
от 17 декабря 2010 г. № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам  
смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение  
работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»

№ п/п	Вид смывающих и ( или) обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1	Мыло или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук для мытья тела	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)



СОГЛАСОВАНО  
Председатель ПК  
Ю.В. Сашкова

УТВЕРЖДЕНО  
приказом директора МБОУ «СОШ № 5»  
№ 228 от «29» 01 2021 года  
Н.В. Гуман

## ПОЛОЖЕНИЕ

### о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» и устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам МБОУ «СОШ № 5».

2. Педагогические работники образовательных организаций в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» не реже чем через каждые десять лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск).

3. Педагогические работники организации, замещающие должности *Педагог-психолог*  
*Библиотекарь*  
*Социальный педагог*  
*Учитель (1-4 классы)*  
*Учитель (5-9 классы)*  
*Учитель (10-11 классы)*  
*Педагог дополнительного образования*  
имеют право на длительный отпуск.

4. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается организацией в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащих образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

5. В стаж непрерывной педагогической работы, дающей право на длительный отпуск, учитывается:

5.1. Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев;

5.2. Время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет);

5.3. Время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в



период прохождения производственной практики, если перерыв между днём окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днём поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

6. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательной организации.

Заявление о предоставлении длительного отпуска работник направляет в администрацию за 3 месяца до начала отпуска. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указываются дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

Срочный трудовой договор с педагогическим работником, принимаемым на работу на время исполнения обязанностей отсутствующего в связи с нахождением в длительном отпуске педагогического работника, заключается на период до выхода педагогического работника из длительного отпуска.

7. Отзыв педагогического работника из длительного отпуска работодателем допускается только с согласия педагогического работника. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору педагогического работника в удобное для него время.

8. Педагогический работник вправе досрочно выйти из длительного отпуска, предупредив работодателя о намерении прекратить нахождение в длительном отпуске не менее чем за 3 месяца. При этом оставшаяся не использованной часть длительного отпуска педагогическому работнику не предоставляется.

9. В случае поступления нескольких заявлений о предоставлении длительного отпуска, в образовательной организации составляется график предоставления длительных отпусков.

10. Длительный отпуск предоставляется без сохранения заработной платы.

11. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность).

12. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется объем учебной (педагогической) нагрузки при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).

13. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации образовательного учреждения.

14. Длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, в случае заболевания педагогического работника в период пребывания в длительном отпуске, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок.

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

15. Педагогическим работникам, работающим по совместительству в образовательных организациях, длительный отпуск может быть предоставлен по соглашению с каждым работодателем одновременно как по основному месту работы, так и по совместительству. Для предоставления отпуска по работе по совместительству педагогический работник предъявляет заверенную копию приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

16. Время нахождения педагогического работника в длительном отпуске засчитывается в стаж работы, учитываемой при определении размеров оплаты труда в соответствии с установленной в образовательной организации системой оплаты труда.