Приложение №2

к коллективному договору на 2011-2014 гг

**СОГЛАСОВАНО УТВЕРЖДЕНО**

С профсоюзным комитетом приказом по МБОУ ООШ №12

МБОУ ООШ №12 ст Калниболотской ст. Калниболотской № 142

Протокол № 4 от 21.09.2011 от 27.09.2011

Председатель ПК директор МБОУ ООШ №12

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.А. Ряднова \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Орлова Л.А.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**Об оплате труда Работников муниципального бюджетного учреждения основная общеобразовательная школа №12 ст. Калниболотской муниципального образования Новопокровский район**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Категории работников | Показатели качества | Повышающие коэффициенты, %, рубли, срок |
| **Результативность****Деятельности****Классного руководителя** |
| 1 |  За качественную организацию питания учащихся, увеличение количества учащихся, охваченных горячим питанием. | от 500 до 1000 рублей в четверть |
| 2 | отсутствие правонарушений среди учащихся,нарушений Устава. | от 500до 800 рублей в четверть |
|  |  |  |
| 3 | формирование социального опыта учащегося,активность учащихся в жизни класса и школы | от 700 до 1000рублей в четверть |
|  |  |  |
| 4 | систематическое выполнение программывоспитательной работы с классом | от 600 до 800 в четверть  |
| 5 | Участие класса в трудовых десантах | от 400 до700рублейв четверть |
| 6 | Участие класса в общешкольных мероприятиях,благотворительных акциях | от 500 до 600рублей |
| 7 | Проведение открытых классных часов и внеклассных мероприятиях | от 500 до 700 рублей |
| 8 | Работа с родителями(привлечение для проведения мероприятий,др.) | от 600 до 800рублей |
| 9 | За достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения | от 800 до 1000 рублейв четверть |
| 10 | . За организацию интересного, познавательного досуга учащихся. | от 500 до 1000 рублей по результатам |
| **Учитель (педагогический персонал, осуществляющий учебный процесс)** |
| 1 | За применение ИКТ в процессе обучения (презентации,Интернет-ресурсы,мультимедийные средства) | от 500 до 1500рублей |
| 2 | За владение учащихся методами проектов,публичного выступления(научные творческие работы учащихся,опубликованные на школьном сайте и др.) | от700 до1200 рублей |
| 3 | за обобщение и распространение собственного педагогического опыта  | От 500 до 1000рублей |
| 4 | за исполнительскую дисциплину(отсутствие нарушений,замечаний)  | От 500 до 1000 рублейежемесячно |
| 5 | соблюдение санитарно-гигиенических норм  | От 300 до 700 рублей в четверть |
| 6 | качественная работа по подготовке кабинета и эстетическое содержание кабинета.  | От 500 до 1000 ежемесячно |
| 7 | Введение ФГОС  | 200-1500 рублей |
| 8 | За подготовку призёров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня | От 250 до 1000 рублей |
| 9 | 90-100%.охват учащихся внеурочной деятельностью | 500-1000 рублей |
| 10 | За высокие индивидуальные достижения обучающихся. | 1000-1500 рублей |
| 11 | Премиальные выплаты к профессиональному празднику « День учителя» | 500-2500 рублей |
| 12 | За подготовку учащихся к ГИА | 1000-2000 рублей |
| 13 | Участие в профессиональных конкурсах «Учитель года», «Лучший классный руководитель» и т.д., на лучшую разработку урока, внеклассного мероприятия и т.д. | 0т 500-3000 рублей |
|  |  |  |
| **Административно-управленческий персонал:** |
| 1 | За качественную подготовку документации для сдачи всех видов отчётности | от 1000 -2000 рублей  |
| 2 | мониторинг достижений обучающихся(промежуточная аттестация, итоговая аттестация, олимпиады, конкурсы) | от 500 до 1000 рублей в месяц |
| 3 | участие педагогов в муниципальных,региональных акциях,проектах,конкурсах. | от600 до 1200 рублей в четверть |
| 4 | методическая работа по проблемам воспитания(ШМО,педсоветы, мастер-классы,воспитательные акции,ШМО классных руководителей) | от 650 до 1300 рублей за факт |
| 5 | . За организацию и проведение различных видов деятельности учащихся | 1000-1500 рублей |
| 678 | За качественное составление и ведение дополнительной отчетности Работа по увеличению процента охвата обучающихся,состоящих на различных видах учета системой дополнительного образования и внеурочной деятельностью.Эффективная организация внутришкольного контроля деятельности классных руководителей | 1000-1500 рублей500-1000 рублей500-1500 рублей |
|  |  |  |
| 9 | За напряжённость и перегруженность в режиме сдачи отчётов | 1200-1500 рублей |
| 10 | За качественное, своевременное выполнение в срок документов, находящихся на контроле, поручений руководителя ОУ | 1000-2000 рублей |
| 11 | За сложность, напряженность, интенсивность, усиленный режим работы | 1000-2000 рублей |
| **Учебно-вспомогательный персонал и младший обслуживающий персонал** |
| **Уборщик производственных помещений** |
| 1 | За личный вклад в подготовку школы к новому учебному году. | 1000- 3500 рублей |
| 2 | За качественное проведение генеральных уборок. | 400-600 рублей |
| 3 | Обеспечение качественной уборки закрепленной территории в соответствии с санитарными нормами. | 300- 500рублей |
| 4 | За совмещение обязанностей(в летний период помощь в проведении текущего ремонта) | 1000-1500 рублей |
| 5 | За выполнение мелких, косметических ремонтных работ в течение года (побелка, покраска и т. Д.) | 150-1500 рублей |
| 6 | За выполнение дополнительных обязанностей. | 500-700 рублей |
|  | **РАБОТНИКИ СТОЛОВОЙ** |  |
| 1 | **З**А КАЧЕСТВЕННОЕ ПРИГОТОВЛЕНИЕ ОБЕДОВ | 700-1000 РУБЛЕЙ |
| 2 | ЗА содержание порядка в столовой | 500-700 РУБЛЕЙ |
| 3 | ЗА ПОГРУЗКУ,РАЗГРУЗКУ, ПРИЕМ ПРОДУКТОВ | 300-500 РУБЛЕЙ |
| 4 | ЗА СОСТАВЛЕНИЕ И СОБЛЮДЕНИЕ МЕНЮ | 500-1000 РУБЛЕЙ |
| 5 | ЗА РАБОТУ С ДОКУМЕНТАМИ. | 300- 500 РУБЛЕЙ |
| 6 | ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ | 300- 500 РУБЛЕЙ |
|  | **СТОРОЖ** |  |
| 1 | ЗА КАЧЕСТВЕННУЮ РАБОТУ ПО ОХРАНЕ ШКОЛЬНОГО ЗДАНИЯ И ПРИЛЕГАЮЩЕЙ ТЕРРИТОРИИ | 500- 800РУБЛЕЙ |
| 2 | СОВМЕЩЕНИЕ ОБЯЗАННОСТЕЙ(В ЛЕТНЕЕ ВРЕМЯ ПОМОЩЬ В ПОКОСЕ ТРАВЫ И УБОРКЕ ТЕРРИТОРИИ) | 1000- 3500 РУБЛЕЙ |  |
| 3 | ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ 300-1500 |
| **ОПЕРАТОР ВОДОГРЕЙНЫХ КОТЛОВ** |
| 1 | ЗА ПОДВОЗ И РАЗГРУЗКУ УГЛЯ | 700- 1000 РУБЛЕЙ |  |
| 2 | ЗА ПРОВЕДЕНИЕ РЕМОНТНЫХ РАБОТ | 500- 3000 РУБЛЕЙ |  |
| 3 | Проверка отопительной системы | 500-2000 рублей |  |
| **ДВОРНИК** |
| 1 | ОБЕСПЕЧЕНИЕ КАЧЕСТВЕННОЙ УБОРКИ ТЕРРИТОРИИ(ЛЕТНЕЕ ВРЕМЯ:ПОКОС ТРАВЫ,ЗИМНЕЕ ВРЕМЯ:ОЧИСТКА ДВОРА ОТ СНЕГА) | 700-3000 РУБЛЕЙ |  |
| 2 | СОВМЕЩЕНИЕ ОБЯЗАННОСТЕЙ(В ЛЕТНЕЕ ВРЕМЯ-ПОМОЩЬ В ПРОВЕДЕНИИ РЕМОНТА ЗДАНИЯ) | 900-3000 РУБЛЕЙ |  |
| **ПОДСОБНЫЙ РАБОЧИЙ** |
| 1 | ЗА ПРОВЕДЕНИЕ РЕМОНТНЫХ РАБОТ | 1000 – 1500 РУБЛЕЙ |  |
| 2 | ЗА СОВМЕЩЕНИЕ ОБЯЗАННОСТЕЙ | 500 -1000 РУБЛЕЙ |  |
| **ЗАВХОЗ** |
| 1 | Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещении школы | 500- 2000 рублей |  |
| 2 | Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности и электробезопасности,охраны труда. | 1000-2000 рублей |  |
| 3 | Качественная подготовка школы к новому учебному году. | 1000-3000 рублей |  |
| 4 | Оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок | 500- 700 рублей |  |
| 5 | За качество исправности отопительной системы | 700- 1000 рублей |  |
| 6 | За ремонтные работы в котельной,электропроводки, водопровода. | 1000-3000 рублей |  |
| **Библиотекарь** |
| 1 | Высокая читательская активность | 300- 500 рублей в квартал |  |
| 2 | Обеспечение участников образовательного процесса литературой для проектно-исследовательской деятельности.Осуществление поиска и заказа литературы | 300- 500 рублей в четверть |  |
| 3 |  Качественное проведение библиотечных уроков | 400 -600 рублей в четверть |  |
| 4 | Участие в методической и инновационной деятельности | 300-500 рублей в четверть |  |
| 5 | Работа по созданию единого образовательного пространства(оформление выставок,участие в реализации школьных программ) | 300- 500 рублей в четверть |  |
| 6 | Повышение прфессионального мастерства и эффективности работы библиотеки посредством освоения новых технологий | 500- 700 рублей в четверть |  |
|  | **Секретарь** |
| 1 | Своевременная работа с электронной почтой | 500- 700рублей в месяц |  |
| 2 | Качественное ведение документации пообучающимся | 400 -600рублей в месяц |  |
| 3 | Качественное ведение документации по личному составу работников | 400-600 рублей в месяц |  |
| 4 | Организация делопроизводства | 600-700 рублей в месяц |  |
| 5 | Выполнение разовых поручений не входящих в круг должностных обязанностей | 500-1000 рублей в месяц |  |
| **Бухгалтерия** |
| 1 | Отсутствие жалоб со стороны сотрудников на начисление заработной платы | 500-700 рублей в квартал |  |
| 2 | Своевременная и качественная сдача отчетности | 700-900 рублей в квартал |  |
| 3 | Высокая интенсивность труда,выполнение особо важных заданий | 500- 700 рублей в месяц |  |
| 4 | Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок | 600-800 рублей в квартал |  |
| 5 | За расширение обьема работ | 500- 1000рублей в месяц |  |

Премирование работников школы при наличие средств может быть к юбилейным датам (сумма премий до 1500 рублей), а также в связи с уходом на пенсию (сумма премий до 2000 рублей)**,** а также к профессиональному празднику «День учителя» -от 500 рублей до 2500 рублей.

**9. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

9.1 Оплата труда работников МБОУ ООШ№12, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

 В этих целях работникам осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №№пп | Основания |  |
| 1 | За вредные условия труда:-учитель химии;-уборщик служебных помещений;-повар;-подсобный рабочий | до 10% от отработанных часовдо 10 % от ставкидо 10 % от ставкидо 10% от ставки |
| 2 | За работу в сельской местности | 25% от ставки |
| 3 | За работу в выходные и нерабочие праздничные дни | 1.В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере.2.Работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки.3.Работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.4.По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не принадлежит. |
| 4 | За работу в ночное времясторожам | 35% (ночным считается время с 22 часов до 6 часов) |
| 6 | За совмещение профессий (должностей) | По согласованию, с учетом объема дополнительной работы  |
| 7 | За расширение зон обслуживания  | По согласованию, с учетом объема дополнительной работы  |
| 8 | За расширение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы | По согласованию, с учетом объема дополнительной работы |
| 9 | За индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья | 20% за фактически отработанные часы |
| 10 | За разъездной характер работы ( зам.дир. по УВР и ВР, завхоз) | от 250 -500 руб. в месяц |
| 11 | Работникам за напряжённость и сложность работы ( кочегары и т.д.) | 500 -700 рублей в месяц |
| 13 | За интенсивность труда работников школы(проверка КДР, экзаменационных работ, проведение дополнит., индивид. занятий с уч-ся, консультаций и т.д.) | 500 -1000 рублей в четверть |

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

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

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

**10.Порядок оказания материальной помощи**

10.1. Материальная помощь работникам МБОУ ООШ№12 может оказываться в случае торжественного события в личной жизни работника (свадьба, рождение ребёнка, юбилей и т.д.), а также в случае экстренных ситуаций (материальный ущерб от стихийных бедствий, тяжёлая болезнь, тяжёлая травма, смерть близкого человека и др.), тяжёлое материальное положение.

10.2. Материальная помощь устанавливается в сумме от 500 до 2000 рублей.

10.3. Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника по согласованию со школьным профсоюзным комитетом.

**11. Штатное расписание**

11.1. Штатное расписание МБОУ ООШ№12 формируется и утверждается директором школы, в пределах выделенного фонда оплаты труда.

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

11.3. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям.

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

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

**12. Виды обязательных доплат неаудиторной деятельности, не входящие в круг должностных обязанностей учителя, включаемых в базовую часть фонда оплаты труда**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №пп | Основания для доплат и надбавок | Сумма, рублей |
| 1 | **За классное руководство**Устанавливается 2 раза в год на начало учебного года(1 сентября),на начало календарного года(1 января). | 70 рублей-1 ученик. |
| 2 | **За заведование элементами инфраструктуры**:-учебными кабинетами-учебно-опытным участком-мастерскими | 150-450 рублей200- 500 рублей200- 500 рублей |
| 3 | Руководство предметными комиссиями, методическими объединениями | 150- 300 рублей |
| 4 | Организация внеклассной работы по предмету, соревнований, олимпиад, конкурсов, конференций | 300- 500 рублей |
| 5 | Фильтрация сети интернет, контроль за использованием лицензионного программного обеспечения и т.д. | 1000- 1500 рублей |
| 6 | Предпрофильная и профильная подготовка | - до 10% от оклада (руководители)- до 7,5% преподаватели за фактические часы |
| 7 | **Проверка письменных работ**(Из расчета на 1 час учебной нагрузки)-русский язык, математика.- история, обществознание,химия,физика,биология, география,иностранный язык- химия, физика, биология, география, иностранный языкНачальные классы | От часовой нагрузки в данном классе20- 40 рублей10- 20 рублей15-20 рублей |
| 8 | Организация работы с родителями | 500- 1000 рублей |
| 9 | За выполнение обязанностей лаборанта в кабинете химии, физики. | 150- 300 рублей |
| 10 | Организация работы по профилактике наркомании среди учащихся:-заместитель директора по ВР; -учитель физической культуры | 1000 рублей2000 рублейпри условии выполнения нормы рабочего времени |
| 11 | За внеклассную работу по физической культуре | 400- 1000 рублей |
| 12 | За организацию работы спортивного клуба «Прометей» | 300- 1000 рублей |
| 13 | За исполнение функций общественного инспектора по охране прав детства | 500- 900 рублей в месяц |
| 14 | За выполнение обязанностей ответственного за организацию безопасности дорожного движения,пожарной безопасности с детьми. | 350- 500 рублей |
| 15 | За организацию (100%) горячего питания | 500- 1000 рублей |
| 16. | За учет детей в микрорайоне (август,январь) | 100- 300 рублей |
| 17 | За дежурство по Закону 1539 | 100- 200 рублей за дежурство |
| 18 | За консультации и дополнительные занятия с учащимися, в том числе работа с отстающими и одаренными детьми. | 100- 150 рублей за 1 час занятий |
| 19 | За работу оператора,обслуживание оргтехники. | 500-1500 рублей |
| 20 | За организацию работы профсоюзного комитета | 300-500 рублей |

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.Настоящее положение разработано в соответствии с Законом Российской Федерации от 10 июля 1992 года №3266-1 «Об образовании» с изменениями и дополнениями на 2008 год, Законом Краснодарского края от 29 декабря 2004 года №828-КЗ «Об образовании» с изменениями и дополнениями от 21 октября 2008 года, постановлением главы администрации Краснодарского края от 25 апреля 2007 года №388 «Об утверждении комплексного проекта модернизации образования в Краснодарском крае», статьёй 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением главы муниципального образования Новопокровский район Краснодарского края от 28.11. 2008 г.№ 1224 Положения «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Новопокровский район».

1.2. Настоящее Положение об оплате труда работников МБОУ ООШ №12 (далее Положение) согласовано с Советом Учреждения («21» сентября 2011 года, протокол №1) и профсоюзным комитетом МБОУ ООШ№12 («21\_»\_\_\_09.\_\_\_2011 года, протокол №\_4\_), принято общим собранием трудового коллектива МБОУ ООШ № 12 («\_27\_\_»\_\_09.\_\_\_2011года, протокол №\_1\_), утверждено приказом директора МБОУ ООШ №12 и регулирует порядок оплаты труда работников МБОУ ООШ№12

Положение является приложением к принятому Коллективному трудовому договору.

1.3. Положение об оплате труда работников разработано в целях совершенствования оплаты труда работников МБОУ ООШ № 12, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

1.4. Положение вступает в действие с 27.09.2011года. По инициативе группы работников МБОУ ООШ №12, директора по согласованию с советом Учреждения и собрания трудового коллектива Положение (его отдельные пункты) может быть изменено.

1.5. Положение включает в себя:

.формирование фонда оплаты труда;

.распределение фонда оплаты труда;

.определение стоимости педагогической услуги в общеобразовательном учреждении;

.расчет окладов (должностных окладов) ставок заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

.гарантии по оплате труда;

. порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного характера;

. порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера;

. условия оплаты труда руководителя

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

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

1.8. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

1.9. При переходе на новую систему оплаты труда, базовая заработная плата работников МБОУ ООШ№12 (без учёта премий и иных стимулирующих выплат), отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившему норму труда (трудовые обязанности), при условии сохранения объёма должностных обязанностей и выполнение ими работ той же квалификации, не может быть:

. меньше существующей месячной заработной платы, выплачиваемой на основе тарифной сетки по оплате труда работников бюджетных учреждений до 1 декабря 2008г;

. ниже минимального размера оплаты труда.

1.10. Оплата труда работников МБОУ ООШ№12 производится в пределах фонда оплаты труда, утверждённого в бюджетной смете учреждения на соответствующий финансовый год.

1.11. Объём бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждений, в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителям средств муниципального бюджета, может быть уменьшен только при условии уменьшения объёма предоставляемых ими услуг (сетевых показателей).

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

1.12. Для определения размера и порядка выплат стимулирующего характера работникам, на основе подведения итогов, оценки эффективности, результативности и качества выполняемых работ в МБОУ ООШ№12 создаётся постоянно действующий совещательный орган (комиссия по подведению итогов оценки эффективности труда работников) в составе представителей совета Учреждения, заместителей директора, директора, руководителей школьных методических объединений, представителей трудового коллектива. Состав и регламент работы комиссии по подведению итогов, оценки качества и эффективности труда работников утверждается приказом директора МБОУ ООШ№12.

**2. Формирование фонда оплаты труда**

2.1. Фонд оплаты труда работников МБОУ ООШ№12 формируется на календарный год, исходя из объёма лимитов бюджетных обязательств федерального бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.2. Размер фонда оплаты труда ОУ определяется исходя из утверждённого Законом Краснодарского Края о краевом бюджете на очередной финансовый год норматива подушевого финансирования на одного обучающегося по следующей формуле:

ФОТо = (N х Н х Д) – КП, где

ФОТо- фонд оплаты труда ОУ;

N- норматив подушевого финансирования на одного обучающегося;

Н – количество обучающихся в ОУ на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года ( 1 января);

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

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

КП – расходы ОУ на компенсацию педагогическим работникам для приобретения книгоиздательской продукции и периодических изданий.

 На материальные затраты отводится 10% от общей суммы средств, приходящихся на учреждение.

**3. Распределение фонда оплаты труда**

 3.1. Фонд оплаты труда ОУ состоит из фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющих учебный процесс (ФОТп), фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала (ФОТпр),

ФОТо= ФОТп+ ФОТпр

3.2.Доля фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, устанавливается в размере 60% от общего фонда оплаты труда учреждения.

3.3.Доля фонда оплаты труда административно - управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, устанавливается в размере 40% от общего фонда оплаты труда учреждения.

 Фонд оплаты труда административно - управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, состоит из базовой части, стимулирующей и выплат компенсационного характера.

3.4.Доля расходов на установление доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя до 15% от общего фонда оплаты труда учителей.

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

 ФОТп = ФОТп(б) + ФОТп(с) + КВ, где:

ФОТп – фонд оплаты труда педагогического персонала;

ФОТп(б) – базовая часть ФОТп;

ФОТп(с) – стимулирующая часть ФОТп.

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

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

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

подготовка к урокам и другим видам учебных занятий;

проверка письменных работ;

изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий;

консультации и дополнительные занятия с обучающимися, в том числе работа с отстающими и одаренными детьми;

классное руководство;

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

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

предпрофильная подготовка, профориентация;

руководство предметными комиссиями, методическими объединениями;

ведение клубной, конкурсной, экскурсионной работы с учащимися;

работа с молодыми специалистами (наставничество);

организация работы по профилактике наркомании среди учащихся;

работа с родителями;

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

Доля расходов на установление доплат за неаудиторную деятельность педагогического персонала составляет до 15% от общего ФОТ учителей.

3.7.На стимулирующую часть направляется 20% и более от общего фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс.

3.8. Экономия ФОТ, 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 ФОТ.

**4. Определение стоимости педагогической услуги в общеобразовательном учреждении**

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

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

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

 (ФОТп(б) – НВ) х 245

Стп = ---------------------------------------------------------------- ,

 (а1 х в1 + а2 х в2 + а3 х в3 + ... + а10 х в10 + а11 х в11) х 365

где:

365 – количество дней в году;

245 – среднее расчетное количество дней в учебном году;

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

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

а1 – количество учащихся в первых классах;

а2 – количество учащихся во вторых классах;

а3 – количество учащихся в третьих классах;

а11 - количество учащихся в одиннадцатых классах;

...

в1 – годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

в2 – годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

в3 – годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

...

в11 – годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

4.2. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным и региональным базисными учебными планами и санитарными правилами и нормами (СанПиН).

Годовое количество часов по учебному плану определяется с учетом всех случаев увеличения часов (факультативных занятий, деления классов на группы), предусмотренных Типовым положением об общеобразовательном учреждении, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 19 марта 2001 года № 196 (далее – Типовое положение об общеобразовательном учреждении), обучения детей с отклонениями в развитии, обучения детей на дому согласно письму Министерства народного образования РСФСР от 14 ноября 1988 года № 17-253-6.

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

4.4. Определенная таким образом стоимость педагогической услуги для последующих расчетов может корректироваться на рекомендуемый коэффициент – 0,95, учитывающий сложность и приоритетность предмета (рекомендуемая доля – 5% ФОТп(б).

Применяются коэффициенты от 1 до 2. учитывающие сложность и приоритетность предметов.

Повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета определяться на основании:

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

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

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

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

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

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

О = Стп х Н х Уп х П х Г, где:

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

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

Н – количество обучающихся по предмету в каждом классе;

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

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

Г – коэффициент, учитывающий возможное деление класса на группы;

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

Коэффициент Г устанавливается в диапазоне от 1,0 до 2,0.

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

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

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

6.1. Должностной оклад руководителей общеобразовательных учреждений устанавливается исходя из группы оплаты труда руководителей учреждений, определяемой в зависимости от количества учащихся, и расчетный средний оклад педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, исчисленного согласно приложению № 3 к настоящей Методике:

Ор = Осрп х К, где:

Ор – должностной оклад руководителя общеобразовательного учреждения;

Осрп – расчетный средний оклад педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, исчисленный согласно приложению № 3 к настоящей Методике;

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

Рекомендуемые коэффициенты:

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

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

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

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

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

6.2. Оклады заместителя руководителя, заведующего библиотекой, главного бухгалтера устанавливаются в размере 60 – 90% от оклада руководителя.

**7. Гарантии по оплате труда**

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

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

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

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

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников.

7.5. Адаптационная надбавка, учитывающая специфику обучения отдельных категорий учащихся в общеобразовательном учреждении, направляется на покрытие недостатка фонда оплаты труда или материальных расходов общеобразовательного учреждения.

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

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

7.8. По решению руководителя общеобразовательного учреждения и с согласия учредителя общеобразовательного учреждения отдельные положения настоящей Методики могут быть изменены (уточнены, расширены или исключены).

7.9. Для должностей педагогических работников - минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 4611 рублей, повышающий коэффициент 0,1 для учителей;

повышающий коэффициент 0,08 для социального педагога;

повышающий коэффициент 0,09 для педагога психолога.

повышающий коэффициент 0,1 для преподавателя организатора основ безопасности жизнедеятельности.

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

8.1. В целях повышения качества деятельности МБОУ ООШ№12 и стимулирования результативности качества труда работникам школы устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

**8.1.1. доплаты стимулирующего характера:**

- повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию;

- персональный повышающий коэффициент к окладу.

 Решение о введении соответствующих норм принимается директором учреждения с учётом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путём умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

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

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

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

 Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

**8.1.2. стимулирующие надбавки к окладу (за интенсивность и высокие результаты работы; за качество выполняемых работ; за выслугу лет);**

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

 Выплаты стимулирующих надбавок производятся по представлению комиссии по подведению итогов, оценки качества и эффективности работ работников по системным показателям, представлению заместителей директора. Решение о выплате надбавок заместителям директора, главному бухгалтеру, и другим работникам, подчинённым директору школы непосредственно производятся по решению директора на основе оценки результатов работ по системным показателям.

 Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим и иным работникам из числа учебно-вспомогательного персонала устанавливается:

за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;

за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, создание экспериментальных площадок, высокие достижения в работе;

за выполнение особо важных и срочных работ (на срок их проведения);

за сложность и напряжённость выполняемой работы;

за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

 Размер стимулирующей надбавки устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, по одному или нескольким основаниям. Размер стимулирующих надбавок может составлять 200%. Стимулирующая надбавка устанавливается 2 раза в год (по состоянию на 1 сентября и 1 января).

 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются пропорционально объёму учебной нагрузки (педагогической работы).

**8.2.2 премиальные выплаты:**

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

- премия за качество выполненных работ;

-премия за выполнение особо важных и срочных работ;

- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

 Премирование осуществляется по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности направленных учреждением на оплату труда работников:

 - заместителей руководителя, главного бухгалтера, подчиненных руководителю непосредственно;

 - преподавателей и иных работников, подчиненных заместителям руководителей – по представлению заместителей руководителя МБОУ ООШ№12;

 - младший обслуживающий персонал – на основании представления заместителя директора по административно-хозяйственной работе.

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

 При премировании учитывается:

 успешное и добросовестное исполнением работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

 инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

 проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

 выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения;

 качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

 участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

 Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), тарифной ставке работника, так и в абсолютном размере. Минимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

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

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

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

 интенсивность и напряженность работы;

 особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

 организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

 Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

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

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

**Показатели результативности труда работников и критерии их оценки**.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №№пп | Показатели качества | Показатели оценки | Повышаю-щие коэффициенты,%, рубли |
| **Доплаты стимулирующего характера** |
| 1.2. | Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категориюПерсональный повышающий коэффициент к окладу | высшая квалифик.категорияперваявтораяЗа высокую профессиональн.подготовл.(результатив.работы, по всем направлениям: учебная, воспитательная, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач) | 0,150,10,05До 3 |
| **Надбавки стимулирующего характера** |
| 1 | Позитивная динамика достижений обучающихся в сравнении с предыдущим периодом | 1.Динамика учебных достижений по итогам учебного года | Количество уч-ся повысивших отметку по итогам года1,5% -до 500 руб.более 1,5%-до 600 рублей |
| 2.Результаты внешней итоговой аттестации (9 класс):- обязательные экзамены-экзамены по выбору | на уровне района –500-1000 рублей;выше районного-1000-1500 рублейна уровне района –500-1000 рублей;выше районного-800 – 1000 рублей |
| 2 | Разработка и внедрение в учебныйпроцесс новых эффективных программ, методик | Наличие программ, эффективность и результативность их использования | до 1,5% от значимости |
| 3 | Создание и организация работы школьных, муниципальных, краевых экспериментальных площадок. Организация предпрофильного и профильного обучения | Наличие и результативность работы площадок | Курирующий работу площадок до 15%.Участники - от 1% до 4%. |
| 4 | За выслугу летВсем работникам школы | При стаже работы:от 1 до 5 лет;от 5 до 10 лет;от 10 лет | От оклада5%10%15% |
| 5 | За наличие наград | -нагрудный знак «Почётный работник общего образования РФ»;-Почётная грамота Министерства образования и науки РФ- «Заслуженный учитель Кубани» | 500-1000 руб. |
| 6 | Педагогическое мастерство | Победитель профессиональных конкурсов:муниципальный;региональный; | 1000-1500 рублей2000-2500 рублей |
| 7 | Социально-личностные достижения | Результат участия каждого обучающегося в социально значимых проектах и акциях различной направленности | От 1000-1500 рублейв зависимости от значимости мероприятия |
| 8 | Информационное обеспечение  | Создание и систематическое обновление «web-сайта» школы | 1000 - 1500рублей |