ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к коллективному договору МБОУ–СОШ № 12
города Армавира Краснодарского края
на 2021-2024 гг.

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной профсоюзной организации МБОУ–СОШ № 12
_____ И.Г. Ованесян
«22» января 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ-СОШ № 12
_____ В.В. Рафиков
«22» января 2021 г.

Положение
об оплате труда работников МБОУ-СОШ № 12

1. *Общее положение.*

1.1. Система оплаты труда работников МБОУ-СОШ № 12 устанавливается в соответствие с Федеральными законами, законами и нормативно правовыми актами субъекта Российской Федерации, нормативно правовыми актами органа местного самоуправления, коллективным договором МБОУ-СОШ № 12 и настоящим Положением.

1.2. Настоящее Положение разработано на основании следующих документов: статьи 28 Закона РФ "Об образовании" от 29.12.2012г. № 273-ФЗ, Закона Краснодарского края "Об образовании в Краснодарском крае" от 16.07.2013г. № 2770-КЗ, Постановления главы муниципального образования город Армавир от 21.11.2008г. № 3589 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования город Армавир", Постановления главы муниципального образования город Армавир № 3591 от 21.11.2008г. "Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования город Армавир", Постановления главы муниципального образования город Армавир от 19.04.2010г. № 1326 «О применении новых моделей оплаты труда работников общеобразовательных учреждений, расположенных на территории муниципального образования город Армавир», и в целях повышения эффективности использования средств, направляемых из краевого бюджета на реализацию основных общеобразовательных программ, общеобразовательными учреждениями муниципального образования город Армавир, улучшения качества предоставления образовательных услуг.

1.3. Настоящее Положение определяет порядок установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ) и квалификационным уровням, а также порядок выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Согласно Устава школы полномочиями по установлению заработной платы работникам школы обладает директор школы, который руководствуется настоящим Положением по оплате труда. Директор школы самостоятельно в соответствии со статьёй 28 Закона РФ от 29.12.2012г. № 273-ФЗ "Об образовании" в пределах фонда оплаты труда формирует и утверждает штатное расписание школы, локальные акты, регулирующие оплату труда школы.

67

1.5. МБОУ-СОШ № 12 самостоятельно с участием Управляющего Совета(УС) определяет: долю средств направленных на оплату труда учителей, АУП, УВП, МОП и педагогический персонал не занятый преподавательской деятельностью.

МБОУ-СОШ № 12 самостоятельно устанавливает:

- долю фонда оплаты труда, приходящуюся на стимулирующие выплаты;
- виды неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя.

1.6. Настоящее Положение включает в себя:

- порядок формирования фонда оплаты труда;
- определение стоимости педагогической услуги;
- минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- порядок, условия установления и размеры неаудиторных выплат;
- порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного характера;
- порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера;
- порядок оплаты ФГОС
- порядок и условия премирования работников школы;
- условия выплаты труда руководителя школы, его заместителей;
- условия, порядок формирования централизованного фонда.

1.7. Все льготы и гарантии, установленные трудовым законодательством для работников общеобразовательных организаций при оплате труда в соответствии с настоящим Положением сохраняется.

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными' размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации»

2. Порядок и условия оплаты труда.

2.1. Порядок формирования фонда оплаты труда.

2.1.1.Месячная заработная плата работников учреждений, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством Российской Федерации, с последующей индексацией в соответствии с Федеральными законами действующими на всей территории РФ.

2.1.2.Заработная плата (оплата труда) работника школы включает в себя должностной оклад (ставку заработной платы) в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, выплаты компенсационного характера и стимулирующие выплаты (доплаты, надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

2.1.3.Система оплаты труда работников МБОУ-СОШ № 12 устанавливается с учётом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- профессиональных квалификационных групп (должностей работников образования, общеотраслевых профессий, рабочих, должностей работников физической культуры и спорта, должностей работников культуры, искусства и кинематографии);
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников (ПК).

2.1.4. Фонд оплаты труда (ФОТ) МБОУ-СОШ № 12 формируется исходя из утвержденного законом Краснодарского края о краевом бюджете на очередной финансовый год норматива подушевого финансирования на одного обучающегося (с учётом соответствующего поправочного коэффициента) для обеспечения реализации основных общеобразовательных программ по следующей формуле:

ФОТ = N x H x Д, **где**

ФОТ - фонд оплаты труда школы;

N - норматив подушевого финансирования на одного обучающегося (с учётом поправочного коэффициента);

Н - количество учащихся обучающихся в школе на начало нового учебного года (1 сентября) и на начало календарного года;

Д - доля фонда оплаты труда (с начислениями на оплату труда) в нормативе на реализацию основных общеобразовательных программ, определяемая школой и с учётом реальных потребностей.

2.1.5. Фонд оплаты труда МБОУ-СОШ № 12 делится на фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс и на фонд оплаты труда АУП, УВП, МОП и педагогического персонала не связанного с учебным процессом.

Долю фонда оплаты труда направляемую на формирование фонда оплаты труда педагогического персонала, связанного с учебным процессом, и долю фонда оплаты труда направляемую на создание фонда оплаты труда АУП, УВП, МОП, педагогического персонала, не осуществляющего учебный процесс, школа определяет самостоятельно с участием Управляющего Совета (УС) два раза в год - на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января) утверждается приказом директора школы.

В настоящее время установить следующее соотношение:

- доля фонда оплаты труда педагогического персонала, связанного с учебным процессом, - 70%;
- доля фонда оплаты труда АУП, УВП, МОП, педагогического персонала, не осуществляющего учебный процесс, - 30%.

Установленное соотношение может быть изменено школой в зависимости от фактически сложившейся структуры ФОТ по категориям персонала, необходимости введения дополнительных штатных единиц.

Изменения соотношений вводится приказом директором школы.

2.1.6. Общий ФОТ МБОУ-СОШ № 12 состоит из фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, и фонда оплаты труда АУП, УВП, МОП, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом.

ФОТо = ФОТ(п) + ФОТ(пр), где **ФОТо** - фонд оплаты труда МБОУ-СОШ № 12

ФОТ(п) - фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс;

ФОТ(пр) - фонда оплаты труда АУП, УВП, МОП, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом.

2.1.7. ФОТ педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, состоит из базовой части, выплат компенсационного характера и стимулирующей части:

ФОТп - ФОТ(б) + ФОТп(с) + КВ, где

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

ФОТ (б) - базовая часть ФОТп;

ФОТп(с) - стимулирующая часть ФОТп;

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

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

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

- подготовка к урокам и другие виды учебных занятий;
- проверка письменных работ;
- изготовление дидактического материала и конструктивно-методических пособий;
- консультации и дополнительные занятия с обучающимися, в том числе работа с отстающими и одарёнными 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;
- руководство предметными комиссиями, методическими объединениями;
- введение клубной, конкурсной, экскурсионной работы с учащимися;
- работа с молодыми специалистами (наставничество);
- организация работы по профилактике наркомании среди учащихся;
- и другие работы (кроме совмещения), не входящие в функциональные обязанности учителя.

Конкретный размер доплаты за неаудиторную (внеурочную) работу освещен в разделе «Неаудиторные выплаты» настоящего Положения.

На неаудиторные выплаты направляется не менее 10% общего фонда оплаты труда. Конкретный размер части ФОТ, направляемого на неаудиторные выплаты, устанавливается приказом директора ежегодно на 1 сентября и 1 января.

2.1.9. На стимулирующую часть направляется не менее 20% общего фонда оплаты труда.

Конкретный размер части ФОТ, направляемого на стимулирующую часть, устанавливается приказом директора два раза в год на 1 сентября и 1 января.

В школе устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за квалификационную категорию;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Конкретный размер стимулирующих выплат максимальными размерами не ограничены и устанавливаются в соответствии с критериями оценки деятельности работников школы, которые определены в настоящем Положении в разделе «Порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера».

Фонд оплаты труда АУП, УВП, МОП и педагогического персонала, не связанного с учебным процессом.

2.1.10. Фонд оплаты труда АУП, УВП, МОП и педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, состоит из базовой части, стимулирующей части и выплат компенсационного характера.

ФОТпр = ФОТпр(б) + ФОТпр(с) + КВ, где

ФОТпр - фонд оплаты труда АУП, УВП, МОП и педагогического персонала, не связанного с учебным процессом;

ФОТпр(б) - базовая часть ФОТпр;

ФОТ пр(с) - стимулирующая часть ФОТпр;

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

2.1.11. В школе для АУП, УВП, МОП и педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, установленные следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за квалификационную категорию, классность;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Конкретный размер стимулирующих выплат составляет не более 200% и устанавливаются в соответствии с критериями оценки деятельности работников школы, которые определены в настоящем Положении в разделе «Порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера».

2.1.12. В школе для АУП, УВП, МОП и педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, установленные следующие компенсационные выплаты:

- за работу в ночное время;
- за сверхурочную работу;
- за работу в выходные или нерабочие праздничные дни;
- за работу в условиях с разделения рабочего дня на части;
- выплаты работникам с вредными или опасными условиями труда.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (дополнительным окладам) ставками заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

Конкретный размер, порядок установления компенсационных выплат определён в настоящем Положении в разделе «Порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера».

3. Определение стоимости педагогической услуги.

3.1. Базовая часть фонда оплаты труда, включающая виды аудиторной (проведение уроков) деятельности педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника, исходя из количества проведённых им учебных часов и численности обучающихся в классе.

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

Стоимость педагогической услуги (стоимость 1 ученика-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 по следующей формуле:

$$\text{Стп} = \frac{(\text{ФОТп(б)} - \text{НВ}) * 245}{(a_1 * в_1 + a_2 * в_2 + a_3 * в_3 + \ldots\ldots\ldots + a_{11} * в_{11}) * 365}$$

, где

Стп - стоимость педагогической услуги;

365 - количество дней в году;

245 - среднее расчётное количество дней в учебном году;

ФОТп(б) - базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющий учебный процесс;

НВ - сумма доплат за виды неаудиторной деятельности учителя;

$a_1, a_2, a_3, \ldots a_{11}$ - количество учащихся в классе;

$в_1, в_2, в_3, \ldots в_{11}$ - годовое количество часов по учебному плану в классе.

3.2. Учебный план разрабатывается школой самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленной федеральным и региональным базисным учебным планом и санитарным правилам и нормам.

Штатная численность работников основного персонала школы определяется путём деления общего числа учебных часов в неделю по каждому классу на норму учебной нагрузки учителей, установленную согласно приказа Министерства образования и науки от 22.12.2014г.. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (с изменениями и дополнениями).

3.3. В случае если в течение года предусматривается повышение заработной платы, Стп подлежит корректировке в зависимости от размера и месяца, с которого произошло повышение.

3.4. Определённая стоимость педагогической услуги для последующих расчётов корректируется на коэффициент учитывающий сложность и приоритетность предмета.

3.5. Расчёт окладов, ставок заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, рассчитывается по формуле:

О= Стп *Н*Уп *П*Г, где

О - оклад, ставка заработной платы педагогического работника, осуществляющего учебный

процесс;

Стп - стоимость педагогической услуги (руб/ученика-час);

Н— количество учащихся 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 установлен коэффициент перевода 4,2 (условное количество недель в месяц).

Г- коэффициент, учитывающий возможное деление класса на группы.

При делении класса на группы оклад (должностной оклад), ставка заработной платы конкретного учителя рассчитывается исходя из количества учеников в каждой группе.

Коэффициент *Г* устанавливается в диапазоне от 1 до 2 при делении класса на две группы.

Конкретное значение коэффициента *Г* устанавливается следующим образов:

- фактическое общее количество обучающихся в классе делится на фактическое количество обучающихся в группе;

Предельный размер коэффициента, применяемый для расчёта заработной платы учителя группы, должен быть не выше 2.

3.6. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке зачисления отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжающегося не свыше двух месяцев;
- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с заочниками и детьми, находящихся на длительном лечении в больнице, сверх объёмов, установленного им при тарификации;
- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образования, методических и учебно-методических кабинетов);
- при оплате за часы преподавательской работы в объёме 300 часов в год сверх учебной нагрузки, выполняемой на основе тарификации.

3.7. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в период отмены учебных занятий для обучающихся, по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплаты труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, учебно-вспомогательного персонала ведущих в течение года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, группами, объединениями производится из расчёта заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий.

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

4. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

4.1. Базовые (минимальные) размеры окладов (ставок) работников школы, занимающих общеотраслевые должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным группам по уровням и квалификационным уровням:

Квалификационный уровень	*Должности, отнесённые к квалификационным группам*	*Минимальный размер должностного оклада*	*Минимальный повышающий коэффициент, назначаемый персонально каждому работнику*
I Общеотраслевые должности служащих первого уровня			
I	Делопроизводитель Секретарь-машинистка	5726, 00 5726, 00	-
III Общеотраслевые должности служащих третьего уровня			

I	Экономист	6406,00	-

Базовые (минимальные) размеры окладов (ставок) работников школы, занимающих общеотраслевые должности служащих, изменяются с последующей индексацией в соответствии с Федеральными законами действующими на всей территории РФ.

4.2. Минимальный повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается по всем работникам, занимающим должности служащих, предусматривающие внутри должностное категорирование.

Повышающий коэффициент к должностному окладу усматривается на определённый период времени в течение соответствующего календарного года приказом директора.

Применение повышающего коэффициента к должностному окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливающих в процентном отношении к окладу.

4.3. Минимальные размеры окладов общих профессий рабочих устанавливаются **в** зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих с последующей индексацией в соответствии с Федеральными законами действующими на всей территории РФ.

№	***Наименование должности***	*Минимальный должностной оклад*
1.	Уборщик служебных помещений	5629,00
2	Сторож	5726,00
3	Дворник	5629,00

4.4. Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников, не осуществляющих учебную деятельность.

№ п/п	*Наименование должности*	*Минимальный размер окладов ,ставок з/пл*	*Повышающий коэффициент, квалифик. уровень*	*ИТОГО:*
1.	Старший вожатый	8909,00		8909,00
2	Педагог дополнительного образования	9613,00	0,08	10382,00
3.	Педагог-психолог	9701,00	0,09	10574,00
4.	Социальный педагог	9613,00	0,08	10382,00
5	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности (допризывной подготовки)	9789,00	0,1	10767,00

и изменяются с последующей индексацией в соответствии с Федеральными законами действующими на всей территории РФ.

4.5. Минимальный размер должностного оклада библиотекаря определяется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, устанавливаемыми в Краснодарском крае.

5. *Порядок, условия установления и размеры неаудиторных выплат*.

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

- подготовка к урокам и другим видам учебных занятий;
- проверка письменных работ;
- изготовление дидактического материала к инструктивно-методических пособий;
- консультации и дополнительные занятия с обучающимися, в том числе работа с отстающими и одарёнными детьми;
- классное руководство;
- заведование элементами инфраструктуры (кабинетами, лабораторными, учебно-опытными участками, мастерскими, музеями и т.д.);
- организация внеклассной работы по предмету, соревнований, олимпиад, конкурсов, конференций;
- руководство предметными комиссиями, методическими объединениями;
- ведение клубной, конкурсной, экскурсионной работы с учащимися;

Доля расходов на установление доплат за неаудиторную деятельность менее 10% общего фонда оплаты труда.

5.2. Размеры неаудиторных доплат:

5.2.1. Вознаграждение за классное руководство:

класс 25 учащихся и более – 1000руб.;

класс менее 25учащихся – 40руб. за ученика;

5.2.2. Доплата классному руководителю за организацию и работу с учащимися - 20 рублей за ученика;

5.2.3. За заведование кабинетами:

оснащенность кабинета 100% - 400руб.
оснащенность кабинета до 50%- 200 руб.
оснащенность кабинета менее 50 % - 150 руб.
за комбинированные мастерские - 500 руб.
за спортивный зал - 800 руб.
за кабинет информатики - 400 руб.
за заведование музеем - 400 руб.

5.2.2. За проверку тетрадей расчет производится по формуле:

Начальные классы за проверку тетрадей – 650руб.

Дт = Стп * %(20,15,5) *Уч * Н где,

Дт- доплата за проверку тетрадей
Стп- стоимость пед.услуги
Н- кол-во обучающихся
Уч- кол-во час в неделю по предмету
%- объем работы по предмету.

5.2.3. За руководство методических объединений - 550руб., тьюторство - 200 руб.;

5.2.4.За руководство работой городского МО - 900 руб.

5.2.5.За руководство МО классных руководителей - 550 руб.

5.2.6. За организацию внеклассной работы расчет производится по формуле:

Ддз = Стп*Ук*Ч*1,5; где

Ддз - доплата за дополнительные занятия,
Стп - стоимость педагогической услуги;
Ук - кол-во охваченных учащихся по списку (до 15 человек)
Ч - кол-во часов работы в месяц;
1,5 - поправочный коэффициент, учитывающий время, необходимое для подготовки занятий.

5.2.7. За работу в выпускных 9, 11 классах по предметам русский язык, математика, обществознание: за предмет – 150руб., за 1 класс - 300 руб.

5.2.8. Работа с молодыми специалистами (наставничество) -500 руб.;

5.2.9. За проведение консультаций и дополнительных занятий с обучающимися - до 1000руб. Конкретные размеры доплат за выполнение неаудиторной работы определяет комиссия, созданная приказом директора школы. Данная доплата выплачивается при условии фактического исполнения учителем неаудиторной работы.

6. Порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного характера.

6.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам (ставкам заработной платы или долях должностного оклада по соответствующим квалификационным уровням ПКТ, или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным законом, или Указом Президента РФ).

6.2. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

6.3. Выплаты компенсационного характера:

6.3.1. доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику школы при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и объёма дополнительной работы. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается в пределах дополнительного оклада исполняющего расширенную зону обслуживания. Расширением зоны обслуживания или увеличением объёма выполняемых работ считается выполнение наряду со своей основной работой (своё основное рабочее время) обусловленной трудовым договором,

дополнительного объёма работ по одной и той же профессии или должности в соответствии с должностной инструкцией и нормам оплаты труда;

6.3.2. доплата за совмещение профессий (должности) устанавливается работнику школы при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и объёма дополнительной работы. Доплата за совмещение не должна превышать суммы должностного оклада совмещённой должности. *Совмещением профессий (должностей) считается выполнение наряду со своей основной работой (в своё основное рабочее время) обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности) при наличии соответствующей должностной инструкции;*

6.3.3. доплата за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника школы без освобождения от работы, определённой трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объёма работы или возложения на него обязанностей, временно отсутствующего работника без освобождения от работы определённой трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и объёма дополнительной работы. Доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, устанавливается в пределах должностного оклада временно отсутствующего работника. Выполнением обязанностей временно отсутствующего работника считается выполнение наряду со своей основной работой (в своё основное рабочее время или за его пределами в зависимости от должности) обусловленной трудовым договором, должностных обязанностей работника, отсутствующего в связи с болезнью, отпуском, командировкой и по другим причинам, когда в соответствии с действующим законодательством за ним сохраняется рабочее место (должность); увеличением объёма выполняемых работ считается выполнение наряду со своей основной работой (своё основное рабочее время) обусловленной трудовым договором, дополнительного объёма работ по одной и той же профессии или должности в соответствии с должностной инструкцией и нормам оплаты труда;

6.3.4.выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам в школе устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу) ставке, заработной платы:

6.3.4.1. учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому, на основании медицинского заключения, детей имеющих ограниченные возможности здоровья -20%;
6.3.4.2. учителям, работающим в коррекционных классах, - 20%;

6.3.4.3.педагогическим работникам, не занимающимся преподавательской деятельностью:

6.3.4.3.1. учитель-логопед - 20%;

6.3.4.3.2. доплаты за работу в ночное время производится работникам школы 35% за каждый час работы в ночное время. *Ночным временем считается время с 22.00 до 6.00;*

6.3.4.4. повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, производится работникам, привлекающиеся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер доплаты составляет:
а) не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада при работе полный день, если работа в выходной или не рабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

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

6.3.4.5.повышенная оплата сверх урочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, а последние часы - двойного размера в соответствии со ст. 152 ТКРФ.

6.4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работника школы.

6.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в % к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы без учёта применения повышающих коэффициентов к окладу и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузки (педагогической работе) или абсолютной величине (фиксированной сумме).

7. *Порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера.*

7.1. Надбавки стимулирующего характера устанавливаются с целью материальной заинтересованности работников школы в применение прогрессивных форм организации труда, повышения качества работы, роста профессионального мастерства.

В целях совершенствования условий оплаты труда, сохранения кадрового потенциала и стабильности работы школы отдельным категориям работников (входящих в Перечень отдельных категорий работников муниципальных учреждений, приказ ДОН от30.01.2012г. № 299), осуществлять выплаты стимулирующего характера за счет средств краевого бюджета, для других категорий работников, не включенный в Перечень производить аналогичные выплаты за счет средств местных бюджетов и средств бюджетных организаций.

Положением об оплате труда и стимулировании труда работников организаций может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

стимулирующая надбавка за выслугу лет;

стимулирующая выплата за выполнение функций классного руководителя.

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

руководителей структурных подразделений организации, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя организации

остальных работников, занятых . в структурных подразделениях организации, на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений организации.

Установление стимулирующих выплат осуществляется по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации»

Выплаты стимулирующего характера и повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы настоящего Положения, устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы)»

7.2.Размеры надбавок в пределах общего фонда заработной платы максимальными размерами не ограничиваются, если иное не предусмотрено действующим законодательством для установления надбавок и доплат из бюджета. Надбавки устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставки, в баллах или в абсолютной величине.

7.3. При установлении надбавок указывается по какой конкретно должности или за какую конкретную работу они устанавливаются.

7.4. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера определяет

комиссия, созданная приказом директора школы и согласовывается с Управляющим советом школы. Данная доплата выплачивается при условии фактического исполнения учителем работы.

7.5. Надбавки могут быть уменьшены или отменены:

- в случае невыполнения и (или) ненадлежащего исполнения (в том числе и по болезни) той работы, за которую они назначены;
- в случае сокращения бюджетного финансирования или не полного обеспечения сметы по фонду заработной платы.

7.6. Установление стимулирующих надбавок педагогическому персоналу:

7.6.1. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Размеры повышающего коэффициента за квалификационную категорию:

-первая квалификационная категория - 10%;

-высшая квалификационная категория - 15%;

7.6.2. за выслугу лет при стаже педагогической работы:

от 1года до 5 лет- 2%

от 5 лет до 10 лет-3%

от 10 лет и выше- 5%

7.6.3. надбавка в поддержку молодых специалистов - 1000 руб.

Молодыми специалистами считаются лица непосредственно после окончания образовательного учреждения высшего профессионального или среднего профессионального образования (независимо от формы получения образования) в течение трех лет, поступившие на работу по специальности при условии выполнения нормы рабочего времени (педагогической или учебной нагрузки), установленной за ставку заработной платы (должностной оклад).

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

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента:

- 0,075 – за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Почетный»;
- 0,15 – за ученую степень доктора наук.

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

Выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание и за выслугу лет осуществляется в первоочередном порядке.

7.6.5. Стимулирующая выплата за выполнение функции классного руководителя устанавливается педагогическим работникам общеобразовательной организации, выполняющим функции классного руководителя:

класс 25 учащихся и более – 3000руб.;

класс менее 25учащихся – 120руб. за ученика;

7.6.6. Стимулирующую надбавку за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждения устанавливаются от 10% до 200% от оклада:

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

7.6.6.2 за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

7.6.6.3 за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения) - от 100руб до 3500руб. (по решению комиссии);

7.6.6.4 за сложность и напряженность выполняемой работы;

7.6.6.5 за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей

7.6.6.6 использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий – 3000руб.;

№ п/п	**7.6.6.7 Анализ качества работы педагогов** Показатели, критерии	Баллы
1.	Призеры творческих конкурсов а) городской этап б) краевой этап в) российский этап	 1 2 5
2.	Победители творческих конкурсов а) городской этап б) краевой этап в) российский этап	 1 3 5
3.	Призеры предметных олимпиад а) городской этап б) краевой этап в) российский этап	 1 2 3
4.	Победители предметных олимпиад а) школьный этап б) городской этап в) краевой этап г) всероссийский этап	 1 2 10 15
5.	Проведение консультаций по подготовке к экзаменам, дополнительные занятия с сильными обучающимися (9, 11кл.)	2
6.	Организация и проведение предметных мероприятий в школе	2
7.	Участие в школьных конкурсах профмастерства, семинарах, работе мастер-классов	2
8.	Представление педагогического опыта на педсоветах	2
9.	Представление педагогического опыта на муниципальных, краевых НПК, семинарах	3
10.	Научно-методические публикации	3
11.	Ведение диагностических карт по предмету (математика, 9-11кл.)	по кол-ву классов 1
12.	Ведение документации по КДР (проверка)	по кол-ву классов 1
13.	Нормирование категорийности предметов кат. сложности – русский язык, литература, математика, 1-е классы; кат. сложности – 2-4 классы, химия, биология, физика; кат. сложности – история, обществознание, география, иностранный язык, информатика; кат. сложности – физическая культура, технология, кубановедение, музыка, ИЗО, ОБЖ	 4 3 2 1
14.	Подготовка и проведение открытых уроков - школьный уровень - городской уровень	 1 10
15.	Участие в конкурсах «Учитель года»,	10
16.	Систематическое качественное дежурство по школе, буфете	1 1

17.	Ведение документации школьного Консилиума (для педагога-психолога)	1
7.6.6.8 Анализ качества работы классного руководителя		Баллы
1.	Подготовка и проведение внеклассных мероприятий - школьного уровня - городского уровня - краевого уровня	 2 3 5
2.	Организация и проведение экскурсионной и туристической работы	2
3.	Наличие портфллио обучающихся (на начало учебного года) 1 классы	3
4.	Эффективная организация работы класса по поддержанию порядка на закрепленном участке пришкольной территории	2
5.	Работа кл. руководителей с документацией в 9, 11-х классах	2
6.	Охват горячим питанием обучающихся класса: 100% 80% 50%	 3 2 1
7.	Работа с документами по питанию	1

7.6.7.процедура установления доплат учителю из стимулирующего фонда:

- каждый учитель фиксирует общую сумму баллов в соответствии с результатами работы (за период: каждый месяц, четверть, полугодие, год), подсчитанными им лично;
- комиссия**,** утвержденная приказом директора, в составе заместителей директора, зав. методическими объединениями, председателя ПК, проверяет правильность учета результатов работы педагогов и составляет сводный анализ качества работы учителей за указанный период;
- из суммы, соответствующей стимулирующего фонда, высчитывается цена одного балла путем ее деления на общее количество баллов всех учителей;
- цена одного балла умножается на количество баллов каждого и определяется сумма выплаты учителю из стимулирующего фонда**.**

7.7. Установление стимулирующих надбавок педагогическому персоналу, не осуществляющему учебный процесс:

7.7.1. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Размеры повышающего коэффициента за квалификационную категорию:

-первая квалификационная категория - 10%;

-высшая квалификационная категория - 15%;

7.7.2. за выслугу лет при стаже педагогической работы:

от 1года до 5 лет- 2%

от 5 лет до 10 лет-3%

от 10 лет и выше- 5%

7.7.3. Стимулирующую надбавку за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждения устанавливаются от 10% до 200% от оклада:

7.7.3.1за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;

7.7.3.2. за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

7.7.3.3. за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения)- от 100руб до 3500руб. (по решению комиссии)

7.7.3.4. за сложность и напряженность выполняемой работы;

- за эффективную работу, направленную на обеспечение психологического здоровья

обучающихся и педагогического коллектива;
- за своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля;
- за отсутствие нарушений техники безопасности на рабочем месте;
- использование информационных технологий в коррекционно-развивающей работе с обучающимися – 1000руб.
- за работу антитеррористической защищенности – 1000руб.

7.7.3.5. за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

7.8. Установление стимулирующих надбавок АУП (заместитель директора по УР, заместитель директора по ВР, заместитель директора по АХР, заведующей библиотекой):

7.8.1. Педагогическим работникам при стаже педагогической работы, другим работникам в зависимости от общего количества лет проработавших в учреждениях образования.
за выслугу лет:

от 1года до 5 лет- 2%
от 5 лет до 10 лет-3%
от 10 лет и выше- 5%

7.8.2. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание, при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.
Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента:

- 0,075 – за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Почетный»;
- 0,15 – за ученую степень доктора наук.

Повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.
7.8.3. Стимулирующую надбавку за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждения устанавливаются от 10% до 200% от оклада:

7.8.3.1 за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;
7.8.3.2 за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;
7.8.3.2 за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения) от 100руб. до 3500руб. (по решению комиссии);
7.8.3.3 за сложность и напряженность выполняемой работы устанавливаются от 10% до 100% от оклада:

- организация различных форм внеклассной и внешкольной работы- 2000руб.;
- систематическая переработка сверх нормы продолжительности рабочего времени – 2000руб.;
- за развитие научно-познавательной, творческой, поисковой и социальной деятельности учителей – 2500руб.;
- обеспечение стабильного функционирования школы, экономию воды, света, тепла – 2000 руб.,
- высокий процент укомплектованности библиотеки учебной литературой – 2200руб.;
- высокая читательская активность обучающихся – 2400руб.;
- участие в общешкольных и городских мероприятиях – 2500руб.;
- оформление тематических выставок – 2000 руб.

7.8.3.4 за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей

7.9. Установление стимулирующих надбавок экономисту, секретарю школы:

7.9.1. за выслугу лет от общего количества лет проработавших в учреждениях образования:

от 1года до 5 лет- 2%
от 5 лет до 10 лет-3%
от 10 лет и выше- 5%

7.9.2. Стимулирующую надбавку за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждения устанавливаются от 10% до 200% от оклада:

7.9.2.1 за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения) от 100руб. до 2500 руб. (по решению комиссии);

7.9.2.2 за сложность и напряженность выполняемой работы устанавливаются от 10% до 100% от оклада:;

- за отсутствие нарушений техники безопасности на рабочем месте;
- за высокий уровень исполнительской дисциплины;
- за качественное ведение школьной документации;
- за своевременную качественную подготовку отчетной документации и предоставления ее в централизованную бухгалтерию;

7.9.2.3 за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей

7.10. Установление стимулирующих надбавок МОП:

7.10.1. за выслугу лет от общего количества лет проработавших в учреждениях образования:
от 1года до 5 лет- 2%
от 5 лет до 10 лет-3%
от 10 лет и выше- 5%

7.10.2 Стимулирующую надбавку за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждения устанавливаются от 10% до 200% от оклада:

7.10.2.1 за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения)- от 100руб. до 2500 руб. (по решению комиссии).

7.10.2.2 за сложность и напряженность выполняемой работы от 10% до 100% от оклада:

- за оперативное устранение технических неполадок;
- за отсутствие нарушений техники безопасности на рабочем месте.
- за уборку санузлов уборщикам служебных помещений – не менее 10% от оклада (по решению комиссии);
- за выполнение должностных обязанностей на высоком квалифицированном уровне (при проведении генеральных уборок, содержание закреплённого участка в соответствии с требованиями СанПиН, сохранность вещей обучающихся, ключей от учебных кабинетов, школьного имущества) - 2500 руб.;
- за высокий уровень исполнительской дисциплины - 1000 руб.;

7.10.2.3 за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

8. Условия оплаты труда руководителя школы, его заместителей, заведующего библиотекой.

8.1.Заработная плата директора школы, его заместителей, заведующего библиотекой состоит, из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

8.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором исходя из средней заработной платы работников, относимых к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы с последующим округлением до целого рубля в сторону увеличения. В случае установления повышений минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных учреждений муниципального образования город Армавир, перешедших на отраслевые системы оплаты труда, должностной оклад руководителя индексируется на величину повышения, что образует новый оклад.

8.3.Должностной оклад заместителя директора по учебной и воспитательной работе устанавливается на 10-30% ниже должностного оклада директора школы.

8.4.Должностной оклад заместителя директора по административно-хозяйственной работе устанавливается на 10-30% ниже должностного оклада директора школы.

8.6.Должностной оклад заведующего библиотекой устанавливается на 10-30% ниже

должностного оклада директора школы.

8.7.Выплаты компенсационного характера директору школы, его заместителям, заведующему библиотекой устанавливается в соответствие с настоящим Положением в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах.

8.8.Выплаты стимулирующего характера заместителям директора, заведующему библиотекой устанавливается в соответствии с настоящим Положением, а директору школы стимулирующие выплаты устанавливаются Управлением образования администрации муниципального образования город Армавир из централизованного фонда.

9. Условия, порядок формирования централизованного фонда.

9.1.Управление образования администрации муниципального образования город Армавир, в ведении которого находится МБОУ-СОШ № 12 формирует фонд стимулирования директора школы по следующей формуле:

ФОТрст* = *ФОТ* * *Р, где

ФОТрст - фонд стимулирования руководителя общеобразовательного учреждения;

ФОТ - фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

Р - доля стимулирующего фонда оплаты труда директора школы.

9.2. В МБОУ-СОШ № 12 доля централизованного фонда в общей доле ФОТ составляет 1.5%.

9.3. Премирование директора школы из централизованного фонда производится на основании приказа управления образования.

9.4. Премирование директора школы устанавливается с учётом результатов деятельности школы.

9.5. Экономия централизованного фонда направляется для стимулирования сотрудников школы.

10. Порядок и условия премирования работников школы.

10.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение качества обучаемости обучающихся, новаторство в труде и другие достижения в работе в качестве меры поощрения может применяться премирование (ст. 191 ТКРФ) сотрудников школы:

10.1.1. премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год),

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение 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 деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

10.1.2. премии за качество выполняемых работ:

10.1.2.1 Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно в размере до 5 окладов при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;
- присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;
- награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;
- награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, Почетной грамотой Министерства здравоохранения и социального развития

Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края.

10.1.3. премии за интенсивность и высокие результаты работы:

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

- выплата за высокие показатели результативности;
- выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;
- выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы;
- другие выплаты.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Максимальным размером премия не ограничена.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы, при совпадении показателей (детализации) выплат.

10.2. премироваться могут как все, так и отдельные сотрудники школы, не имеющие не снятых письменных взысканий в течение последнего календарного года.

10.3. Не премируются сотрудники школы:

- виновные в пределах своих должностных обязанностей в ухудшении качества работы на закреплённом участке;
- систематически допускающие не чёткое исполнение правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, Устава школы, распоряжений администрации (не повлекшие за собой письменного взыскания);

10.4. Премия по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год); премии за качество выполняемых работ; премии за интенсивность и высокие результаты работы выплачиваются в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Размер премии по итогам работы не ограничивается и определяется работодателем. Премирование устанавливается на основании представления заместителей директора, председателя ПК, руководителей ШМО.

10.5. Премирование заместителям директора устанавливает директор школы.

10.6. Премирование руководителя осуществляется за счет лимитов бюджетных обязательств учреждения.

11. Порядок выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам.

11.1. Право на получение выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам имеют педагогические работники МБОУ-СОШ № 12, на которых (с их письменного согласия) приказом директора школы возложены обязанности классного руководителя.

11.2. Денежное вознаграждение выплачивается в размере 5000 рублей ежемесячно за классное руководство педагогическим работникам школы, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.

11.3. Денежное вознаграждение в размере 5000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее - класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

11.4. Выплата денежного вознаграждения за классное руководство в размере

5000 рублей выплачивается дополнительно к стимулирующей выплате за классное руководство, установленное по состоянию на 31 августа 2020 года из регионального бюджета

Краснодарского края.

11.5. Денежное вознаграждение за классное руководство является составной частью заработной платы педагогического работника, в связи с этим оно:

- выплачивается педагогическим работникам одновременно с выплатой заработной платы;

- учитывается при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц, как и другие доходы налогоплательщика, полученные им как в денежной, так и в натуральной форме;

- учитывается при определении отчислений по единому социальному налогу, страховым взносам на обязательное пенсионное страхование и страховым взносам по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

11.6. На одного педагогического работника с его письменного согласия может быть возложено классное руководство в двух классах. Классное руководство может быть также возложено на одного педагогического работника в двух классах временно в связи с заменой длительно отсутствующего другого педагогического работника по болезни или другим причинам.

В случае необходимости классное руководство может также осуществляться учителями из числа руководителей и других работников гимназии, ведущих учебные занятия в данном классе.

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

За время работы в указанные периоды оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановки) для обучающихся занятий по указанным выше причинам с учетом ежемесячного денежного вознаграждения в размере 5000 рублей и других выплат за классное руководство.

12. Комиссия по установлению стимулирующих надбавок, премированию.

12.1. Распределение конкретного фонда стимулирования и определения сроков выплат надбавок, премий, осуществляется комиссией по распределению премии и установлению надбавок.

Комиссию утвердить в следующем составе:

- ✓ председатель комиссии - директор школы;
- ✓ члены комиссии - заместители директора по УР, ВР, АХР, председателя ПК, руководители ШМО;
- ✓ секретарь комиссии один из заместителей директора.

Конкретный по фамильный состав комиссии утверждается приказом директора.

Решение комиссии по стимулирующим надбавкам, премиям сотрудникам школы согласовывается Управляющим советом школы по представлению директора школы.

12.2. Процедура распределения фонда стимулирования и аргументирования мотивации увеличения или уменьшения надбавок, премии фиксируется в протоколе комиссии.

12.3. Снятие доплат и надбавок осуществляется по следующим причинам:

-окончание срока действия надбавки;

-окончание выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты;

-снижение качества работы, за которую определены надбавки;

-отказ работника от выполнения работы, за которую были определены доплаты;

-длительное отсутствие работника по болезни, в связи, с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, определенные при установлении доплат, или если отсутствие работника повлияло на качество выполняемой работы, определенное при установлении

надбавок;

- нарушение трудовой дисциплины (опоздания, отсутствие на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по школе), а также в случае обоснованных жалоб родителей на действия педагога или сотрудника школы. 114. По всем вопросам, связанным с установлением надбавок, премий, сотрудники школы могут обращаться к председателю или секретарю комиссии.

13. Заключительные положения.

13.1. Индивидуальное штатное расписание ежегодно утверждается директором школы в пределах соответствующей части ФОТ.

13.2. В индивидуальное штатное расписание включаются должности:

- ❖ административно управленческого персонала;
- ❖ педагогический персонал;
- ❖ учебно-вспомогательный персонал;
- ❖ обслуживающий персонал.

13.3. Численный состав работников школы должен быть достаточным для гарантированного выполнения функции, задач и объёмов работ, установленных учредителем.

13.4. Настоящее Положение составлено в трёх экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. Положение должно находиться:

- ➢ у председателя комиссии (директора);
- ➢ председателя профкома;
- ➢ экономиста школы.