

педагогической услуги корректируется на повышающий коэффициент 1,15, учитывающий увеличение заработной платы педагогических работников на 15%. Определенная таким образом стоимость педагогической услуги применяется для расчета заработной платы педагогов, осуществляющих обучение в этих классах.

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

- классное руководство, организация работы с учащимися;
- проверка письменных работ (тетради);
- заведование элементами инфраструктуры (кабинетами, лабораториями, мастерскими, музеями и т.п.);
- руководство методическими объединениями;
- организация внеклассной работы по физическому воспитанию учащихся;
- предпрофильная подготовка учащихся, профориентация;
- профильная подготовка учащихся (преподавание профильных предметов, элективных курсов);
- организация мероприятий по охране жизни и здоровья учащихся (охрана детства, подвоз учащихся);
- консультации и дополнительные занятия с обучающимися с низкой мотивацией к обучению;
- консультации и дополнительные занятия с учащимися 9,11 классов по подготовке к государственной итоговой аттестации;
- организация правового обучения работников школы, решение социальных вопросов;
- организация работы по профилактике наркомании среди учащихся;
- за работу по введению федерального государственного образовательного стандарта начального общего, основного общего, среднего общего образования (ФГОС);
- работа тьютера;
- наставничество и работа по адаптации молодых специалистов;
- педагогическое сопровождение и поддержка одаренных (талантливых) детей;
- поддержка работоспособности и сопровождение школьного сайта;
- работа с допризывной молодежью, ведение учета военнообязанных;
- организация и проведение конкурсов и иных мероприятий всероссийского, регионального и муниципального уровней, в том числе дистанционных;
- организация горячего питания школьников;
- ведение протоколов педагогических советов, совещаний;
- организация внеклассной работы по предмету, соревнований, олимпиад, конкурсов, конкурсная и экскурсионная работа с учащимися;

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

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

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

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

2.4. Фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки), состоит из базовой, выплат компенсационного характера и стимулирующей части :

$\text{ФОТпр} = \text{ФОТпр(б)} + \text{ФОТпр(с)} + \text{КВ}$, где:

ФОТпр – фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки);

ФОТпр(б) – базовая часть ФОТпр;

ФОТпр(с) – стимулирующая часть ФОТпр;

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

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

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера определяются школой самостоятельно.

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

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

Использование средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, так называемые «внебюджетные средства»- определяется

настоящим положением и распространяется на всех работников учреждения в пределах объемов поступающих внебюджетных средств и утвержденного плана финансово-хозяйственной деятельности школы.

3. Порядок формирования штатного расписания и оплата труда.

Оплата труда за счет средств бюджета строго регламентирована законодательными актами.

3.1. Директор школы самостоятельно формирует и утверждает штатное расписание.

Штатное расписание делится на группы:

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

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

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

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

Оп – оклад (должностной оклад) педагогического работника, осуществляющего учебный процесс;

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

Н – количество обучающихся по предмету в каждом классе;

Уп – количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе;

К - коэффициент перевода недельного учебного плана в месячный (рекомендуется коэффициент перевода – 4,0 (условное количество недель в месяце));

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

Г – коэффициент, учитывающий возможное деление класса на группы;

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

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

- при проведении занятий по иностранному языку и технологии на второй и третьей ступенях общего образования; физической культуре, информатике и ИКТ на третьей ступени общего образования; по физике и химии (во время практических занятий). Допускается деление класса на две группы, если наполняемость класса составляет 25 человек. При наличии необходимых условий и средств возможно деление на группы классов с меньшей наполняемостью, а также классов первой ступени общего образования при изучении иностранного языка;

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

Коэффициент Γ устанавливается в диапазоне от 1,0 до 2,0 (при делении классов на две группы или от 1,0 до 3,0 (при делении классов на три группы в соответствии с иными нормативными документами).

Конкретное значение коэффициента Γ устанавливается школой самостоятельно и утверждается приказом директора.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями должна выплачиваться ежемесячно всем педагогическим работникам образовательных учреждений, состоящих в трудовых отношениях с этим учреждением (в том числе во время нахождения в очередных, дополнительных и других отпусках, в период получения пособия по временной нетрудоспособности и т.д.), а также работающим по совместительству при условии, что по основному месту работы они не имеют права на получение данной компенсации. Ежемесячная денежная компенсация педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями. Ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями выплачивается в размере 115 рублей. Компенсация

образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

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

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

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

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

3.3. Расчет заработной платы директора школы.

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

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

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

$O_p = O_n \times K_k$, где:

Ор – оклад (должностной оклад) руководителя общеобразовательного учреждения;

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

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

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

Группы оплаты труда и соответствующие им коэффициенты:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника, направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда или на увеличение материальных расходов общеобразовательного учреждения.

3.4. Оклад (должностной оклад) заместителя директора, устанавливается в размере 70–90% от оклада (должностного оклада) директора (П).

Оклад (должностной оклад) заместителя директора определяется по формуле:

$O_{зр} = O_{р} \times П$, где:

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

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

$П$ - процент от оклада (должностного оклада) директора.

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

Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника, направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда или на увеличение материальных расходов общеобразовательного учреждения.

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

3.6. Оплата труда педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки), учебно-вспомогательного персонала, которые по роду своей деятельности не ведут образовательный процесс, но обеспечивают его выполнение и оказывают

поддержку в его проведении, производится в соответствии с порядком и условиями оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, согласно нормативных правовых актов, принятыми органом местного самоуправления.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника, направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда или на увеличение материальных расходов учреждения.

Оплата труда работников МБОУСОШ № 3 производится на основании трудовых договоров между директором МБОУСОШ № 3 и работниками.

4. Система стимулирующих и компенсационных выплат.

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

Система стимулирующих и компенсационных выплат работникам школы включает в себя:

4.1. Компенсационные выплаты (Приложение №1 к Положению об оплате труда (о доплатах и надбавках), предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации :

- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу;
- и другие.

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

продолжительности рабочего времени, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и другие), устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.2. Доплаты педагогическому персоналу, осуществляющему учебный процесс (доплаты за дополнительные виды работ, относящиеся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя) (Приложение № 2 к Положению об оплате труда (о доплатах и надбавках) устанавливаются школой самостоятельно в пределах базовой части фонда оплаты труда.

Доплаты проверку тетрадей устанавливаются в зависимости от количества учащихся, сложности и объема работ.

Педагогическим работникам школы устанавливается стимулирующая выплата за выполнение функции классного руководителя в одном классе в размере 4000 (четыре тысячи) рублей.

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

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

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

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

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

При регулировании вопросов, связанных с классным руководством, предусматриваются следующие требования:

- недопущение в течение учебного года и в каникулярный период изменений размеров выплат педагогическим работникам за классное руководство или отмена классного руководства в конкретном классе по

инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов;

- соблюдение преемственности осуществления классного руководства в классах на следующий учебный год;

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

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

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

Периоды каникул, установленные для обучающихся общеобразовательных учреждений, а также периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие с ежегодными основными удлиненными оплачиваемыми и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, являются для работников рабочим временем. Выплаты за выполнение функций классного руководителя учителям - классным руководителям выплачиваются и в летний период, не совпадающий с ежегодным отпуском педагогического работника, независимо от времени окончания учебного года и от того, в каких классах осуществлялось классное руководство.

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

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

4.3. Доплаты административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (приложение № 3 к Положению об оплате труда (о доплатах и надбавках))

Ежемесячные доплаты устанавливаются при условии выполнения дополнительного объема работ в течение определенного времени, а также доплаты направленные на стимулирование материальной заинтересованности работника в повышении уровня профессиональной подготовки и трудовой дисциплины, необходимых для более эффективного и качественного

выполнения возложенных функциональных обязанностей. Доплаты устанавливаются школой самостоятельно за счет стимулирующей части фонда оплаты труда.

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

Педагогическим работникам (за исключением педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс) устанавливается повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, который устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Размеры повышающего коэффициента:

0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории.

Решение о введении соответствующих норм принимается школой с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент. Применение повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

4.4 Доплаты педагогическому персоналу, осуществляющему учебный процесс за счет стимулирующей части фонда оплаты труда

За счет стимулирующей части фонда оплаты труда педагогическому персоналу, осуществляющему учебный процесс, производятся ежемесячные доплаты за наличие ведомственных наград (включая почетные звания) и знаков отличия, выслугу лет, квалификационную категорию.

4.4.1. 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.

Размеры повышающего коэффициента:

– за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Почетный»: «Почетный учитель Тамани», «Почетный работник общего образования», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации» - в соответствии с трудовым законодательством;

– за ученую степень доктора наук – 0,15.

Доплата за наличие прочих ведомственных наград (включая почетные звания) и знаки отличия, устанавливается в абсолютном выражении:

«Отличник народного просвещения», Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации, Почетная грамота Министерства просвещения Российской Федерации - 500 руб.

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

4.4.2. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы в в МБОУСОШ № 3, в следующих размерах:

при выслуге лет от 1 до 5 лет – 5% от оклада;

при выслуге лет от 5 до 10 лет – 10% от оклада;

при выслуге лет от 10 лет – 15% от оклада.

Стаж педагогической работы, дающий право на стимулирующую надбавку за выслугу лет, исчисляется с учетом следующих требований:

- из расчета полных лет (12 месяцев) по состоянию на 1 сентября текущего учебного года;

- периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в МБОУСОШ № 3 суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу в МБОУСОШ № 3 составляет не более пяти месяцев;

- время, продолжительностью более трех месяцев, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, отпуск без сохранения заработной платы) в педагогический стаж не учитывается.

Доплата за выслугу лет устанавливается в том числе и работникам из числа руководящих и другим работникам общеобразовательного учреждения, занимающимся педагогической деятельностью.

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

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

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

4.5. Выплата стимулирующего характера

В целях сохранения кадрового потенциала и стабильности работы учреждения, обеспечения стимулирования отдельных категорий работников в пределах фонда оплаты труда учреждения. Приказом директора учреждения устанавливается выплата (доплата) стимулирующего характера в размере 3000 (трёх тысяч) рублей в месяц (далее-выплата).

4.5.1. Выплаты производятся за счет субвенции, предоставляемой из краевого бюджета на осуществление органами местного самоуправления государственных полномочий в области образования по финансовому

обеспечению государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного образования следующим категориям работников:

-Учителя.

-Другие педагогические работники (педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, воспитатель, педагог-психолог, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель-дефектолог, учитель-логопед, педагог-библиотекарь).

-Учебно-вспомогательный персонал (вожатый).

-Обслуживающий персонал (дворник, уборщик служебных помещений).

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

-Обслуживающий персонал (вахтер, кухонный рабочий, повар, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-сантехник, сторож (вахтер)).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Аналогичные выплаты возможны для других работников МБОУСОШ № 3, осуществляющих трудовую деятельность по должностям не указанным выше (делопроизводитель, специалист по кадрам, заместитель директора по УВР, заместитель директора по ВР, заместитель директора по АХР), за счет фонда оплаты труда образовательного учреждения.

4.6. Доплата молодому педагогу

В целях стимулирования труда работников учреждения установить доплаты педагогическим работникам в возрасте до 35 лет, трудоустроившимся в течение двух лет со дня окончания образовательной организации профессионального или высшего образования в муниципальные общеобразовательные организации по основному месту работы и по основной должности в соответствии с полученной квалификацией, в размере 3000 рублей в месяц.

Доплаты педагогическим работникам в возрасте до 35 лет, трудоустроившимся в течение двух лет со дня окончания образовательной организации профессионального или высшего образования в муниципальные общеобразовательные организации по основному месту работы осуществляются за счет субвенции, предоставляемой из краевого бюджета на осуществление органами местного самоуправления государственных полномочий в области образования по финансовому обеспечению государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного образования.

Условиями осуществления доплаты, определенной подпунктом 4.5.3. (осуществление доплат педагогическим работникам в возрасте до 35 лет, трудоустроившимся в течение двух лет со дня окончания образовательной организации профессионального или высшего образования в муниципальные общеобразовательные организации по основному месту работы и по основной должности в соответствии с полученной квалификацией) являются:

-осуществление педагогическим работником в возрасте до 35 лет (включительно) (далее - молодой педагог) трудовой деятельности в муниципальной общеобразовательной организации, на основании трудового договора по должности, предусмотренной пунктом 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. N 225 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций", в соответствии с полученной квалификацией в течение двух лет со дня окончания образовательной организации среднего профессионального или высшего образования;

-днем окончания образовательной организации профессионального или высшего образования является дата выдачи документа об образовании или о

квалификации в соответствии с частью 4, 7, 8, 10 и 11 статьи 60 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации". Исчисление двухлетнего периода осуществляется с даты, указанной в настоящем абзаце, по дату трудоустройства молодого педагога;

-исчисление возраста молодого педагога осуществляется на дату заключения трудового договора - от даты его рождения в соответствии с документом, удостоверяющим личность молодого педагога (документа его заменяющего);

-доплата устанавливается молодому педагогу с начала учебного года (1 сентября) или с даты трудоустройства молодого педагога, в случае если он принят после 1 сентября, и устанавливается на срок в 3 года (36 месяцев);

-доплата молодому педагогу осуществляется в полном объеме при установлении ему в трудовом договоре педагогической нагрузки в размере не менее 0,5 ставки. Установление нагрузки более 1 ставки не влечет за собой увеличение размера доплаты;

-доплата молодому педагогу производится ежемесячно с учетом фактически отработанного времени за календарный месяц;

-при заключении срочного трудового договора между учреждением и молодым педагогом, доплата не осуществляется, за исключением случая заключения срочного трудового договора на срок 1 календарный год и более на период временного отсутствия работника по причине его призыва на военную службу или направления его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет;

-в случае призыва молодого педагога на военную службу или направление его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения молодого педагога на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет, выплата (доплата) молодому педагогу не осуществляется. Доплата молодому педагогу возобновляется по истечению обстоятельств, указанных в настоящем абзаце, при условии сохранения за молодым педагогом основного места работы и должности, и осуществляется до истечения установленного срока в 3 года (36 месяцев) без учета периодов призыва молодого педагога на военную службу или направление его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения молодого педагога на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет;

-доплата сохраняется в случае перехода молодого педагога в другую муниципальную общеобразовательную организацию. Учреждение, с которой молодой педагог прекращает трудовые отношения, предоставляет молодому педагогу справку в свободной форме о дате, с которой установлена выплата (доплата) молодому педагогу, и фактическом периоде осуществления такой

выплаты (доплаты) в месяцах с точностью до двух десятичных знаков. Учреждение, с которой молодой педагог заключает трудовой договор, учитывает предусмотренную настоящим абзацем справку при установлении доплаты в пределах общего срока ее осуществления в 3 года (36 месяцев);

- в Правовых актах МБОУСОШ № 3, а также в форме расчетного листа указывается наименование доплаты "Краевая доплата молодому педагогу в 3 000 рублей";

- МБОУСОШ № 3 в свободной форме ведет обособленный учет трудоустроенных молодых педагогов на бумажном носителе.

4.7. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство

В целях поддержки деятельности педагогических работников, осуществляющих классное руководство, мотивации классных руководителей, повышения эффективности воспитательной работы и социализации обучающихся дополнительно к установленным выплатам за выполнение функции классного руководителя, осуществляется ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (далее – вознаграждение).

Право на получение вознаграждения имеют педагогические работники, на которых приказом руководителя возложены функции классного руководителя в конкретном классе.

Размер вознаграждения составляет 5000 рублей в месяц за выполнение функции классного руководителя в одном классе. Вознаграждение педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство в двух и более классах, выплачивается за выполнение функции классного руководителя в каждом классе, но не более 2 вознаграждений 1 педагогическому работнику.

Вознаграждение выплачивается педагогическому работнику в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее - класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

Выплата вознаграждения в размере 5000 рублей осуществляется дополнительно к стимулирующей выплате за выполнение функций классного руководителя, установленной за счёт средств краевого бюджета.

Вознаграждение является составной частью заработной платы педагогического работника. Выплата вознаграждения педагогическим работникам производится ежемесячно в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

4.8. Ежегодная денежная выплата к началу учебного года

Ежегодная денежная выплата к началу учебного года педагогическим работникам муниципального общеобразовательного учреждения» осуществляется с 1 августа 2022 года (далее – ежегодная выплата).

Право на получение ежегодной выплаты в размере 5750 рублей имеют педагогические работники учреждения, которые осуществляют трудовую

деятельность на основании трудового договора по основному месту работы, заключённого по 1 сентября соответствующего года.

Ежегодная выплата не предоставляется педагогическим работникам учреждения, находящихся по состоянию на 1 августа соответствующего года в длительном отпуске сроком до одного года или отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет.

Список педагогических работников, имеющих право на предоставление ежегодной выплаты, утверждается приказом руководителя общеобразовательной организации.

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

Ежегодная выплата предоставляется педагогическим работникам, указанным в пункте 1, при условии занятия ими штатной должности в размере не менее 0,5 ставки без учёта отработанного времени.

При занятии штатной должности в размере менее 0,5 ставки ежегодная выплата производится пропорционально размеру занятой штатной должности без учёта отработанного времени.

Ежегодная выплата педагогическим работникам общеобразовательного учреждения производится в период с 25 августа по 10 сентября соответствующего года.

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

На основании пункта 2 Перечня поручений по итогам заседания наблюдательного совета АНО «Россия – страна возможностей», утвержденного Президентом Российской Федерации 26 июня 2022 г. № Пр-1117 по вопросу введения в штатное расписание образовательных учреждений должности «Советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями» (далее- Советник директора), письма заместителя главы(губернатора) Краснодарского края от 6 июля 2022 года №06-04-929/22 «О введении должности советника», в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года №225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих педагогическую деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»:

4.9.1. Ввести с 1 сентября 2022 года 0,5 ставки «Советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями» (далее – Советник директора)

4.9.2. Отнести к должностям педагогических работников, 3 квалификационного уровня с рекомендуемым повышающим коэффициентом к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставки заработной платы в размере 0,09 (базовый оклад -8472 + (8472 рубля x 0,09) + 115 рублей = 9350 рублей).

4.9.3. Педагогическая нагрузка на ставку заработной платы, определяемая исходя из нормы часов в 36 часов в неделю, умноженная на размер ставки, включенной в штатное расписание.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.9.6.. Финансовое обеспечение деятельности Советника директора до предоставления муниципальному образованию Темрюкский район межбюджетных трансфертов из федерального бюджета с 1 сентября 2022 года осуществляется за счет бюджетных ассигнований, предусмотренных на финансовое обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечение дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях, посредством предоставления субвенций (далее – Субвенция на Госстандарт). После доведения лимитов бюджетных ассигнований до муниципального образования Темрюкский район на финансовое обеспечение деятельности

Советника директора расход бюджетных ассигнований за счет Субвенции на Госстандарт приостанавливается и осуществляется за счет субсидии на иные цели, с возмещением произведенных расходов.

4.10. Непостоянные выплаты стимулирующего характера (премии) (Приложение 4 к Положению об оплате труда (о доплатах и надбавках)).

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

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

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

При премировании используются следующие критерии оценки:

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

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

Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника, направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда или на увеличение материальных расходов школы.

При отсутствии или недостатке финансирования по независящим от школы причинам, администрация имеет право приостановить выплату стимулирующих надбавок, либо отменить их выплату.

Стимулирующие выплаты установленные на определенный период конкретному работнику могут быть:

- а) уменьшены в случае:
- ухудшения качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушении трудовой дисциплины;
 - уменьшения объема работ обусловленных данной доплатой;
 - снятия функциональных обязанностей, за которые установлена доплата.
- б) отменены в случае:
- невыполнения или некачественного исполнения функциональных обязанностей, за которые предусмотрена данная доплата;
 - отказа от выполнения обязанностей, за которые предусмотрена данная стимулирующая доплата;
 - в виде взыскания за отказ от исполнения работ предусматривающих установление доплаты.

4.11.. Единовременные выплаты.

Материальная помощь (единовременная) – вид финансовой поддержки, представляемой работнику по его заявлению в экстренных случаях в связи с мотивированными материальными затруднениями (при наличии экономии стимулирующей части фонда оплаты труда). Решение о данных выплатах и их размере принимается советом Учреждения и профсоюзным комитетом. Выплата производится по приказу директора школы.

Экономия фонда оплаты труда может быть направлена на единовременное поощрение работников:

- в связи с празднованием государственных и профессиональных праздников;
- за выполнение заданий особой важности и сложности;
- за оказание помощи в организации мероприятий районного и краевого уровня;
- в связи с юбилеем работника (50, 55, 60, 70 лет) и (или) в связи с уходом на пенсию.

Решение о единовременном поощрении работников и размере выплат принимается советом Учреждения и профсоюзным комитетом. Выплаты производятся по приказу директора школы.

Администрация школы имеет право дополнять и изменять отдельные разделы данного документа, а также вводить не предусмотренные в нем системы и формы оплаты труда, не противоречащие действующему законодательству с одновременным внесением изменений в Положение.

Положение принимается общим собранием работников МБОУСОШ № 3, утверждается директором и вводится в действие приказом по школе.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
(о доплатах и надбавках)

Выплаты компенсационного характера

№ п/п	Виды доплат	Должность	Размер
1	За работу в ночное время	Сторож	35% стоимости часа за каждый час работы в ночное время
2	За работу в выходные, нерабочие и праздничные дни	Сторож	В соответствии с ТК РФ
3	За индивидуальное обучение на дому (на основании медицинского заключения) детей, имеющих хронические заболевания	Педагогически й работник	20 % стоимости часа
5	Ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями	Учитель	115,00 руб.
6	За совмещение профессий (должностей), в соответствии с дополнительным соглашением к трудовому договору	Работник школы	до 100 % должностного оклада
7	За увеличение объема работы по вакантной должности без освобождения от работы, определенной трудовым договором, по личному заявлению работника	Работник школы	до 100 % должностного оклада
8	За расширение зон обслуживания	Работник школы	В соответствии со ст. 151 ТК РФ
9	За сверхурочную работу	Работник школы	В соответствии со ст. 152 ТК РФ
10	Доплата до минимального уровня оплаты труда	Работник школы	В соответствии с распоряжением правительства
11	За увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, по личному заявлению работника	Работник школы	до 100 % должностного оклада

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
(о доплатах и надбавках)

**Доплаты педагогическому персоналу, осуществляющему учебный процесс,
за дополнительные виды работ, относящиеся к неаудиторной (внеурочной)
деятельности учителя**

№ п/п	Виды доплат	Критерий	Доплаты в руб.,%
1.	<p>За классное руководство: - ведение документации; - организацию классного дежурства; - организацию внеклассной работы; - за заботу о здоровье детей, организацию питания в столовой; - за уборку зоны полезного действия - за ведение внеурочной работы (организацию внеклассной работы по предмету, соревнований, олимпиад, конкурсов и конференций, клубной работы и экскурсионной работы с учащимися)</p>	<p>За один класс, независимо от количества обучающихся в классе</p>	<p>4000 руб.</p>
2.	<p>За ведение внеурочной деятельности, в том числе в рамках федерального государственного образовательного стандарта начального общего, основного общего, среднего общего образования (ФГОС)</p>	<p>Оплачивается в соответствии с рассчитанной стоимостью педагогической услуги за аудиторные часы, фактически сложившейся по состоянию на 1 сентября, 1 января. $Двн = Стп * Н * Уп * К$, где Двн-доплата за внеурочную деятельность; Стп-стоимость педагогической услуги; Н-количество обучающихся в каждом классе(группе); Уп-количество часов работы в месяц по направлениям, отведенным на внеурочную деятельность в соответствии с ФГОС (до 10</p>	

		недельных часов); К - коэффициент перевода недельного учебного плана в месячный (рекомендуется коэффициент перевода – 4,0 (условное количество недель в месяце).	
3.	За проверку тетрадей учителям, учитывая специфику предмета, выполнение орфографического режима, объем проверки, регулярность проверки:	Начальная школа	15% от оклада
		Русский язык и литература,	20% от оклада по указанным предметам
		Математика в 5-11 классах	15 % от оклада по указанным предметам
		Иностранный язык во 2-11 классах	5% от оклада по указанным предметам
		Физика, химия, биология, география, информатика	5% от оклада по указанным предметам
		История, обществознание	3% от оклада по указанным предметам
4.	Повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета	Участие предмета в итоговой аттестации, в том числе в форме и по материалам ЕГЭ и других формах независимой аттестации: математика, русский язык в 11 классе.	20% стоимости часа
5.	За заведование учебными кабинетами	Учебные кабинеты	500,00
6.	За заведование кабинетами с лабораториями: - исправность и сохранность лабораторного оборудования; - соблюдение техники	Кабинеты физики, химии, биологии	20% от оклада по указанным предметам

	безопасности (при отсутствии лаборанта)		
7.	За заведование учебными мастерскими: - за исправность оборудования, его сохранность и использование; - соблюдение правил техники безопасности		500,00
8.	За руководство методическими объединениями		500,00
9.	За организацию мероприятий по охране жизни и здоровья учащихся:	За организацию работы по охране детства, взаимодействие с органами опеки и попечительства	700,00
		За сопровождение учащихся при подвозе из (в) пос. Правобережный	500,00
10.	За поддержку работоспособности и сопровождение школьного сайта		2000,00
11.	За педагогическое сопровождение и поддержку одаренных (талантливых) детей		3000,00
12.	За организацию воспитательной работы по профилактике наркомании среди учащихся	Учителям физической культуры (при невыполнении нормы часов педагогической работы - пропорционально нагрузке)	2000,00
13.	За работу с допризывной молодежью, ведение учета военнообязанных		1000,00
14.	За работу в качестве муниципального тьютера		1000,00
15.	За организацию правового обучения работников школы, решение социальных вопросов		1000,00
16.	За ведение протоколов педагогических советов, совещаний и т.п.		1000,00

17.	За организацию и проведение олимпиад, конкурсов и иных мероприятий всероссийского, регионального и муниципального уровней, в том числе дистанционных		3000,00
18.	За наставничество и работу по адаптации молодых педагогов		2000,00
19.	За организацию и реализацию дистанционного обучения		2000,00
20.	За учет, хранение и эффективное использование оборудования в начальной школе		3000,00
21.	За организацию работы отряда Юных инспекторов движения (ЮИД)		1500,00
22.	За организацию общественно-полезного труда учащихся		3000,00
23.	За оформительскую деятельность, украшение мест проведения праздничных, торжественных мероприятий		2000,00
24.	За туристическо - краеведческую деятельность		500,00
25.	За выполнение функций системного администратора, техническое сопровождение АИС «Сетевой город. Образование»		2000,00
26.	За организацию работы с детьми, обучающимися по адаптированным образовательным программам		2000,00
27.	За организацию работы с детьми-инвалидами, организацию и реализацию перечня мероприятий, предписанных индивидуальной программой реабилитации или абилитации детей – инвалидов (ИПРА)		2000,00
28.	За учет питания школьников, в том числе учет документов по поступлению и начислению родительской платы. За организацию льготного горячего		4000,00

	питания школьников.		
29.	За обеспечение бесперебойной работы компьютерной техники, ведение учета компьютерной техники и периферийных устройств (при отсутствии инженера)		2000,00
30.	За подготовку компьютерной техники к ее последующей эксплуатации: активация мобильных классов, установка нового оборудования (принтеры, сканеры, системные блоки, мониторы и последующие комплектующие). За обслуживание программ для работы персонала: активация, настройка, продление лицензии, обновление баз данных (при отсутствии инженера)		2000,00

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 98160421728937443086516107854325912870385464115

Владелец Лисиенко Галина Валерьевна

Действителен с 24.10.2023 по 23.10.2024