

Положения о системе оплаты труда:
ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда работников, ПОЛОЖЕНИЕ

о планировании расходов на оплату труда при формировании плана финансово-хозяйственной деятельности, ПОЛОЖЕНИЕ о распределении стимулирующей и компенсационной части фонда оплаты труда и доплат, относящихся к внеаудиторной (внеурочной) деятельности в части Фонда оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 4 имени Героя Советского Союза Ф.А. Лузана.

УТВЕРЖДЕНО:
Директор МАОУ СОШ № 4

Е.А.Шемякина /

_____ /
приказ № 117-л от 01

сентября 2012г

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 4 имени Героя Советского Союза Ф.А. Лузана

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об установлении отраслевой оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 4 имени Героя Советского Союза Ф.А.Лузана (далее - Положение) разработано в целях совершенствования оплаты труда работников МАОУ СОШ № 4, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

1.2. Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников МАОУ СОШ № 4.

1.3. Положение включает в себя:

- минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера;
- порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителей.

1.4. Отраслевая система оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 4 устанавливается с учетом:

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;

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

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

1.7. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

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

1.9. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами учреждений, которые разрабатываются на основе настоящего положения, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений на

1 декабря 2008 года, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.10. Оплата труда библиотекаря и других работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями труда, установленными в муниципальном образовании Абинский район. Компенсационные и стимулирующие выплаты производятся по

условиям

оплаты труда учреждения, в котором работают.

1.11. Оплата труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №4 производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год.

1.12. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждений, в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителям средств бюджета муниципального образования Абинский район, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими государственных и муниципальных услуг (сетевых показателей).

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

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам по занимаемой должности работников МАОУ СОШ № 4:

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	3403
рублей;	
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	3856
рублей;	
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	4764
рублей.	

2.2. На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, директор самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленному по профессиональным квалификационным группам, образует новый оклад. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным

уровням отражены в приложении № 1 к постановлению главы муниципального образования Абинский район от 14.02.2012г. №331.

2.3. Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих общеотраслевые должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам общих профессий рабочих муниципальных учреждений муниципального образования Абинский район и профессиональными квалификационными группами общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих муниципальных учреждений муниципального образования Абинский район, утвержденными главой муниципального образования Абинский район.

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.1. Директор школы в пределах средств, направляемых на оплату труда, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, локальными нормативными актами и с учетом решения Управляющего Совета школы устанавливает компенсационные и стимулирующие выплаты.

3.2. Локальным нормативным актом муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №4 может быть предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладу - повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию.

Решение о введении соответствующих норм принимается МАОУ СОШ № 4 с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

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

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

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

Размеры повышающего коэффициента:

0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории;

0,05 - при наличии второй квалификационной категории.

3.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента - до 3,0.

3.5. Локальным нормативным актом муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 4 может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу:

- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- стимулирующая надбавка за качество выполнения работ;
- стимулирующая надбавка за выслугу лет.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению Управляющего Совета школы в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №4, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

3.6. Стимулирующую надбавку за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим и иным работникам из числа учебно-вспомогательного персонала рекомендуется устанавливать:

- за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;
- 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;
- за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- за сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе водителям);
- за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, по одному или нескольким основаниям. Рекомендуемый размер до 200%.

Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

3.7. Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Размеры (в процентах от оклада):

- за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный», «Народный» - до 7,5%;
- за ученую степень доктора наук - до 15%.

Стимулирующую надбавку за качество выполнения работ рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

3.8. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Размеры (в процентах от оклада) для педагогического персонала и педагогического персонала, не участвующего в учебном процессе:

- при стаже педагогической работы от 1 до 5 лет - 3%;
- при стаже педагогической работы от 5 до 10 лет - 5%;
- при стаже педагогической работы от 10 лет - 7%.

Размеры (в процентах от оклада) для остальных работников:

- при стаже педагогической работы от 1 до 5 лет - 5%;
- при стаже педагогической работы от 5 до 10 лет - 10%;
- при стаже педагогической работы от 10 лет - 15%.

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

3.10. Стимулирующая выплата отдельным категориям работников МАОУ СОШ №4 осуществляется согласно приложения №1 приказа департамента образования и науки Краснодарского края №299 от 30.01.2012 года.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Оплата труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №4, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда;
- за совмещение профессий (должностей);

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

4.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда - устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда - до 24%.

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

4.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

Рекомендуемый минимальный размер доплаты - 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

4.7. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий 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;

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

4.8. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.9. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

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

4.11. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу и стимулирующих выплат

пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

5. Порядок и условия премирования работников учреждения

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении, в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней

общеобразовательной школы №4, могут быть установлены премии:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению Управляющего Совета школы в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МАОУ СОШ № 4, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности направленных учреждением на оплату труда работников.

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

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное 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 месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

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

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

5.3. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за

оперативность и качественный результат труда.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

5.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно за интенсивность и высокие результаты работы.

При премировании учитывается:

- интенсивность и напряженность работы;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

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

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

6. Материальная помощь

6.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами МАОУ СОШ № 4.

6.2. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

7. Оплата труда директора, заместителей директора и главного бухгалтера МАОУ СОШ № 4

7.1. Заработная плата директора муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы

№ 4, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Должностной оклад директора МАОУ СОШ № 4 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.

7.3. Размер стимулирующих выплат и порядок их установления директору муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №4 определяются распоряжением руководителя управления образования администрации муниципального образования Абинский район.

7.4. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера устанавливается на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов директора муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 4.

7.5. С учетом условий труда директору, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

7.6. Премирование директора осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы МАОУ СОШ № 4, установленными главой муниципального образования Абинский район.

8. Штатное расписание

8.1. Штатное расписание муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 4 формируется и утверждается директором учреждения, в пределах выделенного фонда оплаты труда.

8.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа директора учреждения.

8.3. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям в соответствии с уставом МАОУ СОШ № 4.

8.4. В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера, и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере

оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.
8.5. Численный состав работников МАОУ СОШ № 4 должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК МАОУ СОШ № 4

_____/Г.Г.Щербина/
_____/Е.А.Шемякина

коллектива

2012г.

УТВЕРЖДЕНО:

Директор МАОУ СОШ №

На Совете трудового

протокол №1 от 31 августа

ПОЛОЖЕНИЕ

О планировании расходов на оплату труда при формировании плана финансово-хозяйственной деятельности муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 4 имени Героя Советского Союза Ф.А. Лузана

Настоящее положение разработано в соответствии с Законом Российской Федерации от 10 июля 1992 года №3266-1 «Об образовании», Законом Краснодарского края от 29 декабря 2004 года №828-КЗ «Об образовании», постановлением главы администрации Краснодарского края от 17 августа 2006 года №718 «О переходе на нормативно-подушевое финансирование общеобразовательных учреждений Краснодарского края», Приказом департамента образования и науки Краснодарского края №299 от 30 января 2012 года.

Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников МАОУ СОШ №4. На основе Методики расчета нормативов бюджетного финансирования на реализацию основных общеобразовательных программ об оплате труда и о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда МАОУ СОШ № 4 определяется заработная плата педагогических

работников.

1. Формирование фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения.

1.1 Размер фонда оплаты труда МАОУ СОШ № 4 определяется исходя из утвержденного законом Краснодарского края о краевом бюджете на очередной финансовый год норматива подушевого финансирования на одного обучающегося (с учетом соответствующего поправочного коэффициента) для обеспечения реализации основных общеобразовательных программ (далее – норматив) по следующей формуле:

$ФОТ = N \times H \times Д$, где:

ФОТ – фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

N – норматив подушевого финансирования на одного обучающегося (с учетом соответствующего поправочного коэффициента) для реализации основных общеобразовательных программ в общеобразовательных учреждениях Краснодарского края, утвержденный законом Краснодарского края о бюджете на очередной финансовый год;

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

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

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

2. Формирование централизованного фонда стимулирования руководителей общеобразовательных учреждений

2.1. Органы местного самоуправления – главные распорядители средств местного бюджета, в ведении которых находятся образовательные учреждения, могут формировать центральный фонд стимулирования руководителей образовательных учреждений по следующей формуле:

$ФОТ_{цст} = ФОТ \times ц$, где:

ФОТ_{цст} – отчисление в централизованный фонд стимулирования руководителей образовательных учреждений;

ФОТ – фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

ц – централизуемая доля фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения.

Размер централизованной доли ФОТцст – до 3%.

2.2. Размер централизованного фонда стимулирования руководителей, порядок его формирования и использования устанавливается органом местного самоуправления.

2.3. Премирование руководителя общеобразовательного учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы образовательные учреждения, устанавливаемыми главными распорядителями средств местного бюджета, в ведении которого находится учреждение.

3. Распределение фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения

3.1 Фонд оплаты труда МАОУ СОШ № 4 состоит из фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, и фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом и определяется по следующей формуле:

$ФОТо = ФОТп + ФОТпр$, где:

ФОТо – фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

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

ФОТпр – фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом.

3.2 Директор МАОУ СОШ №4 в соответствии со статьей 32 Закона Российской Федерации от 10 июля 1992 года № 3266-1 «Об образовании» формирует и утверждает штатное расписание образовательного учреждения, локальные акты, регулирующие оплату труда МАОУ СОШ № 4 (положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, положение о доплатах и надбавках и другие), в пределах фонда оплаты труда МАОУ СОШ № 4 в соотношении:

доля фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, устанавливается в размере 70% к общему фонду оплаты труда МАОУ СОШ № 4;

доля фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, устанавливается в размере 30% к общему фонду оплаты труда МАОУ СОШ № 4.

3.3. Рекомендуемое в пункте 3.2 настоящей Методики соотношение может быть изменено общеобразовательным учреждением самостоятельно в зависимости от фактически сложившейся структуры фонда оплаты труда по категориям персонала, необходимости введения дополнительных штатных единиц и других условий.

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

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

ФОТп – фонд оплаты труда педагогического персонала;

ФОТп (б) – базовая часть ФОТп;

ФОТп (с) – стимулирующая часть ФОТп.

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

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

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

- подготовка к урокам и другим видам учебных занятий;
- проверка письменных работ;
- изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий;
- консультации и дополнительные занятия с обучающимися, в том числе работа с отстающими и одаренными детьми;
- классное руководство;
- заведование элементами инфраструктуры (кабинетами, лабораториями, учебно-опытными участками, мастерскими, музеями и другое);
- организация внеклассной работы по предмету, соревнований, олимпиад, конкурсов, конференций;
- предпрофильная подготовка, профориентация;
- руководство предметными комиссиями, методическими объединениями;
- ведение клубной, конкурсной, экскурсионной работы с учащимися;
- работа с молодыми специалистами (наставничество);
- организация работы по профилактике наркомании среди учащихся;
- работа с родителями;
- другие виды работ (за исключением работы, выполняемой на условиях совмещения).

Конкретный размер дополнительных видов работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя, определяется МАОУ СОШ № 4 самостоятельно.

3.6. На стимулирующую часть направляется не менее 25% общего фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс.

Конкретный размер стимулирующей части определяется образовательным учреждением самостоятельно.

3.7. 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 части, стимулирующей части, выплат компенсационного характера и определяется по формуле:

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

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;

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

Базовая часть оплаты труда административно-управленческого персонала, за исключением управляющих учебным хозяйством, заведующих производством (шеф – поваров), включает должностные оклады, рассчитанные в соответствии с настоящей Методикой.

Базовая часть оплаты труда управляющих учебным хозяйством, заведующих производством (шеф - поваров), учебно-вспомогательного, младшего персонала педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники), не имеющие учебной нагрузки), включает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам.

4.Определение стоимости педагогической услуги в МАОУ СОШ № 4

4.1.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 проведенных им учебных часов и численности учащихся в классах.

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

Стоимость педагогической услуги (стоимость 1 ученико - часа) 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:

$$(\text{ФОТп(б)} - \text{НВ}) \times 245$$

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТп(б)} - \text{НВ}}{(a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + a_3 \times v_3 + \dots + a_{10} \times v_{10} + a_{11} \times v_{11}) \times 365}, \text{ где:}$$

Стп – стоимость педагогической услуги;
365 – количество дней в году;
245 – среднее расчетное количество дней в учебном году;
ФОТп(б) – базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;
НВ – сумма доплат за виды неаудиторной, (внеурочной) деятельности учителя;
а1 - количество учащихся в первых классах;
а2 - количество учащихся во вторых классах;
а3 - количество учащихся в третьих классах;
а11 - количество учащихся в одиннадцатых классах;
...
в1 - годовое количество часов по учебному плану в первом классе;
в2 - годовое количество часов по учебному плану во втором классе;
в3 - годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;
...
в11 - годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

4.2. Учебный план разрабатывается самостоятельно МАОУ СОШ № 4. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным и региональным базисными учебными планами и санитарными правилами и нормами (СанПиН).

Годовое количество часов по учебному плану определяется с учетом всех случаев увеличения часов (факультативных занятий, деления классов на группы), предусмотренных Типовым положением об общеобразовательном учреждении, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 19 марта 2001 года № 196 (далее – Типовое положение об общеобразовательном учреждении), обучения детей с отклонениями в развитии, обучения детей на дому согласно письму Министерства народного образования РСФСР от 14 ноября 1987 года № 17-253-6.

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

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

4.5. Определенная таким образом стоимость педагогической услуги для последующих расчетов может корректироваться на коэффициент – 1, учитывающий сложность и приоритетность предмета. Конкретная величина коэффициента определяется МАОУ СОШ № 4 самостоятельно с учетом установленных коэффициентов сложности и приоритетности предмета.

Повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы МАОУ СОШ № 4 может определяться на основании:

- участия предмета в итоговой аттестации, в том числе в форме и по материалам ЕГЭ и других формах независимой аттестации;
- дополнительной нагрузки педагога, обусловленной большой информативной емкостью предмета, постоянным обновлением содержания, наличием большого количества источников (например, литература, история, география), необходимостью подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования, неблагоприятными условиями для здоровья педагога (например, химия, биология, физика), возрастными особенностями учащихся (начальная школа);
- специфики образовательной программы общеобразовательного учреждения, определяемой концепцией программы развития, и учета вклада в ее реализацию данного предмета.

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

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

$$O = \text{Стп} \times \text{Н} \times \text{Уп} \times \text{П} \times \text{Г}, \text{ где:}$$

O - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы педагогического работника, осуществляющего учебный процесс;

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

Н - количество обучающихся по предмету в каждом классе;

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

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

Г - коэффициент, учитывающий возможное деление класса на группы.

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

Коэффициент Г устанавливается в диапазоне от 1,0 до 2,0 (при делении классов на две группы в соответствии с Типовым положением об образовательном учреждении) или от 1,0 до 3,0 (при делении классов на три группы в соответствии с иными нормативными документами с учетом

дополнительно выделенных средств из адаптационной надбавки).

Конкретное значение коэффициента Г устанавливается МАОУ СОШ № 4 самостоятельно.

5.3. При обучении детей на дому заработная плата педагогов, осуществляющих такое обучение, определяется исходя из количества детей в конкретном классе, в состав которого включен ребенок, обучающийся на дому.

При этом к стоимости педагогической услуги применяется повышающий коэффициент 1,2, учитывающий повышение заработной платы на 20%.

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

6. Расчет заработной платы руководителя, заместителей руководителя, заведующего библиотекой и главного бухгалтера МАОУ СОШ № 4

6.1. Должностной оклад директора МАОУ СОШ № 4 устанавливается исходя из группы оплаты труда руководителей учреждений, определяемой в зависимости от количества учащихся, и расчетного среднего оклада педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, и рассчитывается по формуле:

$$O_p = O_{срп} \times K, \text{ где:}$$

O_p - оклад директора МАОУ СОШ № 4;

$O_{срп}$ - расчетный средний оклад педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, рассчитанный путем деления суммы направленной на базовую часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, уменьшенной на сумму доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя, на сумму штатной численности работников основного персонала на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января);

K - коэффициент, установленный по группам оплаты труда директора МАОУ СОШ № 4:

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).

6.2. Оклады заместителя руководителя, заведующего библиотекой, главного бухгалтера МАОУ СОШ № 4 устанавливаются в размере 70-80% от оклада руководителя общеобразовательного учреждения, исчисленного в

соответствии с пунктом 6.1 настоящей Методики.

7. Оплата ФГОС

7.1. В МАОУ СОШ № 4 расчет оплаты педагогам за осуществление федерального государственного образовательного стандарта (ФГОС) в начальных классах производится на основании стоимости педагогической услуги за аудиторные часы, фактически сложившиеся в учреждении.

$$\text{Двн}=\text{Стп}*\text{Ук}*\text{Ч}, \text{ где}$$

Двн – доплата за внеурочную деятельность;

Стп – стоимость педагогической услуги;

Ук – количество учащихся в классе;

Ч – количество часов работы в месяц по направлениям, отведенным на внеурочную деятельность в соответствии с ФГОС (до 10 недельных часов).

Дополнительный фонд оплаты труда, направляемый на оплату внеурочной деятельности учителей первых классов, учитывается при формировании расходов внеаудиторной (неурочной) деятельности.

8. Расчет доплат педагогическим работникам за осуществление дистанционного обучения

8.1. Оплата пед.работникам за обучение учащихся на дому с использованием дистанционных образовательных технологий в МАОУ СОШ № 4 производится на основании стоимости педагогической услуги сложившейся в учреждении.

$$\text{Одо}=\text{Стп}*\text{Ук}*\text{Ч}, \text{ где}$$

Одо – оплата часов дистанционного обучения;

Стп – стоимость педагогической услуги;

Ук – количество учащихся в конкретном классе, в состав которого включен ребенок-инвалид или одаренный ребенок, обучающийся на дому или исходя из средней наполняемости количества детей в классе, фактически сложившееся в базовой школе (МАОУ СОШ № 4) на 1 января и на 1 сентября.

Ч – количество часов работы в месяц по предметам, включенным в индивидуальный учебный план детей – инвалидов, обучающихся на дому, с использованием дистанционных образовательных технологий.

8.2. При дистанционном обучении детей – инвалидов на дому заработная плата педагогов, осуществляющих обучение определяется исходя из количества детей в конкретном классе, в состав которого включен ребенок – инвалид.

При дистанционном обучении в базовой школе детей – инвалидов из других школ, заработная плата педагогов, за такое обучение, определяется исходя из средней наполняемости количества детей в классе фактически

сложившейся в базовой школе на 1 января и 1 сентября.

9. Реализация комплекса по модернизации системы общего образования

9.1. Средства субвенции на реализацию основных общеобразовательных программ по нормативам подушевого финансирования, высвободившиеся за счет возмещения общеобразовательному учреждению МАОУ СОШ №4 направляются на увеличение фонда оплаты труда учителей и других педагогических работников, как на базовую, так и на стимулирующую части.

9.2. Средства, возмещаемые за счет модернизации образования, направляются на увеличение мотивации учителя, обеспечивающей развитие внеурочной деятельности в классах, включая классы, реализующие федеральный государственный образовательный стандарт начального общего образования, организацию внеклассной работы по предметам, подготовку к олимпиадам, клубную работу с учащимися и другие направления. Эти выплаты осуществляются из базовой части фонда оплаты труда.

9.3. Средства, возникшие от увеличения фонда стимулирующих выплат, направляются на профессионализм и результат работающих педагогов. Его распределение осуществляется с учетом независимой оценки качества образования при согласовании с Управляющим советом школы. Кроме того, осуществляются доплаты молодым специалистам.

10. Обеспечение стимулирования отдельных категорий работников МАОУ СОШ №4

10.1. Стимулирующие выплаты отдельным категориям работников МАОУ СОШ №4 предоставляются согласно приложения №1 приказа департамента образования и науки Краснодарского края №299 от 30.01.2012 года:

- учителям;
- другим педагогическим работникам (инструктор по труду; инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, воспитатель, мастер производственного обучения, педагог-психолог, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед));
- учебно-вспомогательному персоналу (вожатый, младший воспитатель, помощник воспитателя);
- медицинским работникам (старшая медсестра (фельдшер), медицинская сестра);
- обслуживающему персоналу (буфетчик, вахтер, водитель мототранспортных средств, гардеробщик, грузчик, дворник, звукооператор, истопник, кастелянша, кладовщик, костюмер, кухонный рабочий, машинист (кочегар) котельной, машинист насосных установок, машинист по стирке и

ремонту спецодежды, машинист холодильных установок, мойщик посуды, оператор котельной (теплового пункта), оператор хлораторной установки, повар, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, рабочий зеленого хозяйства, ремонтник плоскостных спортивных сооружений, рабочий по уходу за животными, плотник, столяр, садовник, слесарь-сантехник, слесарь по ремонту автомобилей, слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей, слесарь-электромонтажник, слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования, слесарь-электрик, слесарь по эксплуатации и ремонту оборудования, сторож (вахтер), тракторист, уборщик служебных помещений, уборщик помещений бассейна, швея, электрик, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, электроосветитель).

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

при занятии штатной должности в полном объеме (не менее одной ставки) выплаты отдельным категориям работников МАОУ СОШ №4 устанавливаются из расчета 3000 рублей в месяц;

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

10.3. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», других работников - в соответствии с трудовым законодательством.

10.4. Размер надбавок и доплат, включая надбавки и доплаты за совмещение должностей (профессий), и других выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленных за дополнительный выполненный объем работ, исчисляется без учета денежных выплат, установленных настоящим приказом, и не может быть уменьшен в связи с их введением.

10.5. Стимулирующая выплата является составной частью заработной платы работника и производится в сроки, установленные МАОУ СОШ №4 для выплаты заработной платы.

11. Гарантии по оплате труда

11.1. Размеры и порядок оплаты труда работников определяются в соответствии с постановлением главы муниципального образования

Абинский район от 14 февраля 2012 года № 331 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования Абинский район, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Абинский район», настоящей методикой, положением об оплате труда работников общеобразовательного учреждения, принятым с учетом мнения выборного органа первичных профсоюзной организации. Заключение договоров гражданско-правового характера допускается в случаях и порядке, установленных законодательством.

11.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата заработной платы в случаях, предусмотренных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», и в размерах, установленных указанным постановлением.

11.3. При установлении учебной нагрузки больше или меньше нормы часов, предусмотренной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», требуется письменное согласие работника.

11.4. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации (выплаты за работу в особых условиях, в том числе на тяжелых работах, работах с вредными и (или) 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.

11.5. Размер ежемесячных доплат работникам, имеющим государственные награды (включая почетные звания) СССР, Российской Федерации, Кубани, ученую степень доктора наук или кандидата наук, устанавливается МАОУ СОШ № 4 самостоятельно, в пределах базовой части фонда оплаты труда.

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

Перечни видов выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с постановлением главы муниципального образования Абинский район от 14 февраля 2012 года № 331 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального

образования Абинский район, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Абинский район».

Выплаты компенсирующего характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников, если иное не определено федеральным законодательством и законодательством Краснодарского края.

11.7. 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 МАОУ СОШ № 4.

11.8. Оплата труда работников МАОУ СОШ № 4 производится на основании трудовых договоров между руководителем общеобразовательного учреждения и работниками.

11.9. Оплата труда директора МАОУ СОШ № 4 производится на основании трудового договора с учредителем общеобразовательного учреждения.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ПК
_____/ Г.Г.Щербина /
01 сентября 2012г.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель
Управляющего совета школы
_____/С.Н.Платова/
01 сентября 2012г.

ПРИНЯТО:
на заседании педагогического совета
протокол № 1 от 31 августа 2012г.

УТВЕРЖДЕНО:
Директор МАОУ СОШ № 4
_____/ Е.А.Шемякина /
приказ № 117-л от 01 сентября 2012г

ПОЛОЖЕНИЕ

о распределении стимулирующей и компенсационной части фонда оплаты труда и доплат относящихся к внеаудиторной (внеурочной) деятельности в части Фонда оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 4 имени Героя Советского Союза Ф.А. Лузана

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании», постановлением Главы администрации Краснодарского края от 25.12.2006г. №1167 «Об эксперименте по применению новых моделей оплаты труда работников образовательных учреждений Краснодарского края», «Положением об оплате труда», других нормативно-правовых актов федерального и регионального уровней и Устава школы в целях усиления

материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

1.2. Вознаграждение учителям присуждается в соответствии с настоящим Положением. Периодичность выплаты вознаграждения устанавливается общеобразовательным учреждением самостоятельно (один раз в квартал, учебную четверть, календарный месяц и т.д.).

1.3. В процедуре установления стимулирующих выплат участвует Управляющий совет общеобразовательного учреждения, обеспечивающий демократический, государственно — общеобразовательный характер управления.

1.4. В базовую часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, включаются виды аудиторной (проведение уроков) и неаудиторной внеурочной) деятельности учителя, а также выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда.

2. Цели представления финансовой поддержки.

Основная цель представления вознаграждений — повысить качество образования и мотивации учителей по следующим направлениям.

- высокие индивидуальные достижения обучающихся в соответствии с показателями, разработанными в рамках региональной системы оценки качества образования;
- разработка и внедрение новых эффективных образовательных программ, методик, форм обучения (разработка и издание авторской учебно-методической литературы, наглядных пособий и др.);
- развитие научно-познавательной деятельности учеников;
- индивидуальный подход к ученику;
- осуществление научно-методического или практического проекта (например, Интернет - проекта);
- высокие академические и творческие достижения;
- высокая культура работы с родителями;
- патриотическое и нравственное воспитание учащихся;
- организация интересного, познавательного досуга учащихся;
- повышение уровня квалификации.

3. Размер и виды вознаграждения.

Выплата вознаграждения производится за счет и в пределах фонда заработной платы общеобразовательного учреждения, приходящейся на оплату труда учителей.

Сумма, выплачиваемая одному работнику, минимальными и максимальными размерами не ограничивается условиями и видами доплат.

В общеобразовательном учреждении выплачиваются следующие виды вознаграждения:

- доплаты за дополнительные виды работ, относящиеся к неаудиторной (внеурочной) деятельности педагогическим работникам, осуществляющим

учебный процесс

- выплаты стимулирующего характера
- выплаты компенсационного характера

4. Порядок установления доплат и надбавок

Для распределения выплат стимулирующего характера по результатам труда создается расширенная комиссия, состоящая из администрации и Управляющего Совета МАОУ СОШ № 4, включая членов выборного органа первичной профсоюзной организации.

МАОУ СОШ № 4 направляет на рассмотрение и утверждение комиссии списки учителей на вознаграждение.

Заседание комиссии проводится 1 раз в квартал, учетную четверть, календарный месяц. В случае необходимости допустимо более частое проведение заседаний.

Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается приказ по МАОУ СОШ № 4.

Доля расходов на установление доплат за дополнительные виды работ относящихся к внеаудиторной (внеурочной) деятельности учителя – 12% общего фонда оплаты труда, на стимулирующую часть – 25% общего фонда оплаты труда.

5. Доплаты за дополнительные виды работ, относящиеся к неаудиторной (внеурочной) деятельности педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс

5.1. Дополнительные виды работ определяются в зависимости от педагогической нагрузки, количества учащихся, охваченных неаудиторной (внеурочной) деятельностью, затрат учителя при подготовке к занятиям, проверке тетрадей и других видов деятельности.

Положение является основанием для издания, согласованных с профсоюзной организацией приказов об установлении порядка расчетов по оплате за виды неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя.

5.2. В базовую часть фонда оплаты труда (12%) вносятся следующие виды неаудиторной (внеурочной) деятельности педагогического работника:

Категория работника	Размер и виды вознаграждения	Размер доплат
Педагогические работники	1. За классное руководство	10 рублей за 1 ученика
	2. <u>За проверку письменных работ:</u>	

	<ul style="list-style-type: none"> - по русскому языку и литературе - по математике - 1-4 классы - по иностранному языку - по географии - по биологии - физике - по химии - по черчению 	<ul style="list-style-type: none"> 15% от зарплаты учителя за часы 10% от зарплаты учителя за часы 10% от зарплаты учителя за часы 5% от зарплаты учителя за часы 5% от зарплаты учителя за часы 5% от зарплаты учителя за часы 5% от зарплаты учителя за часы 5% от зарплаты учителя за часы 5% от зарплаты учителя за часы
3. За заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, мастерскими):		
	<ul style="list-style-type: none"> - кабинет физики - кабинет биологии - кабинет химии - кабинет информатики - кабинет-мастерская технологии - учебная мастерская технологии - кабинет ОБЖ - кабинет кубановедения 	<ul style="list-style-type: none"> 500 рублей 500 рублей 700 рублей 700 рублей 500 рублей 700 рублей 700 рублей 700 рублей
	4. За выполнение дополнительных работ, не входящих в круг основных обязанностей	До 3000 рублей
	5. За апробацию механизмов федерального государственного образовательного стандарта общего образования	До 5000 рублей
	6. За работу ответственного по опеке	2000 рублей
7. За организацию работы по профилактике наркомании среди учащихся:		
	<ul style="list-style-type: none"> - заместителю директора по ВР (за ставку) - учителю физкультуры (за ставку) - социальному педагогу (за ставку) - педагогу-психологу (за ставку) 	<ul style="list-style-type: none"> 2000 рублей 2000 рублей 1000 рублей 1000 рублей
8. За руководство методическими объединениями:		
	<ul style="list-style-type: none"> - МО учителей русс.языка и литературы - МО учителей математики - МО учителей начальных классов - МО учителей иностранного языка - МО учителей истории, географии - МО классных руководителей - МО учителей физики, химии, биологии - МО учителей физ.культуры и ОБЖ - МО учителей технологии, музыки, ИЗО - МО педагогов-психологов, соц.педагогов, логопедов 	<ul style="list-style-type: none"> 1200 рублей 1200 рублей 700 рублей 700 рублей 600 рублей 700 рублей 500 рублей 500 рублей 500 рублей 400 рублей

Дополнительные виды работ оцениваются 2 раза в год (на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января) во время проведения тарификации и могут варьироваться в зависимости от педагогической нагрузки учителя и выполнения им объема работ.

6. Выплаты компенсационного характера

6.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

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

Компенсационные доплаты работникам школы, а также доплата к должностному окладу руководителю, выполняющему работу, не входящую в круг его основных обязанностей, устанавливается в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

6.2. Размер и виды выплат компенсационного характера:

Категория работника	Размер и виды вознаграждения	Размер допла
Работники бухгалтерии, зам.директора по ФЭР, зам.директора по АХР, учебно-вспомогательный персонал, младший обслуживающий персонал, педагогический персонал, не участвующий в учебном процессе, педагогические работники	1. За расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы	До 100%
	2. За исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы	До 100 %
	3. За вредные и опасные условия труда	От 10% до 12%
	4. За работу в ночное время	35%
	5. За работу с хлорной известью уборщикам служебных и производственных помещений	10%
	6. Учителям химии за работу в неблагоприятных условиях труда (за работу с химическими реактивами)	300 рублей за 18 час.
	7. Учителям информатики, лаборанту кабинета информационных технологий за работу с компьютерной техникой	1000 рублей

7. Стимулирующие доплаты всем категориям работникам

7.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера МАОУ СОШ № 4 в пределах фонда оплаты труда.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

Компенсационные и стимулирующие выплаты могут устанавливаться как в рублях, так и в баллах комиссией по распределению стимулирующих доплат. Если доплаты устанавливаются в баллах - высчитывается стоимость балла исходя из суммы, которая направляется на выплату стимулирующих доплат.

Доплаты устанавливаются в зависимости от объема дополнительной работы в процентном отношении к должностному окладу (ставке, з/п) или в рублях, или в баллах. Стоимость 1 балла устанавливается в зависимости от количества ассигнований на момент установления доплат.

Надбавка к должностному окладу руководителя образовательного учреждения за сложность, напряженность и высокое качество работы устанавливается приказом вышестоящего органа управления образованием по подчиненности учреждения с учетом оценки деятельности учреждения за отчетный год.

7.2 . Размер и виды выплат стимулирующего характера:

Категория работника	Размер и виды вознаграждения	Размер доплат
Педагогические работники, участвующие в учебном процессе; педагогический персонал, не участвующий в учебном процессе (педагоги-психологи, педагоги дополнительного образования, учитель-логопед, педагог-организатор, преподаватель-организатор ОБЖ, социальный педагог)	1. <u>За квалификационную категорию: (кроме внешних совместителей):</u> - при наличии высшей квалификационной категории - при наличии первой квалификационной категории - при наличии второй квалификационной категории	15% 10% 5%
	2. <u>За выслугу лет (кроме внешних совместителей):</u> - при стаже педагогической работы от 1 до 5 лет - при стаже педагогической работы от 5 до 10 лет - при стаже педагогической работы от 10 до 15 лет	3% 5% 7%
	3. <u>За звание, за ученую степень:</u> - за ученую степень, за звание «Почетный работник общего образования», «Отличник народного просвещения» - за ученую степень кандидата наук, за ученую степень доктора наук, за звание «Заслуженный учитель России», «Заслуженный учитель Кубани»	500 рублей 1000 рублей
Педагогические работники, участвующие в учебном процессе, зам.директора по УВР и ВР (пп.8, 10, 11, 12, 13)	4. За организацию питания учащихся и ведение отчетной документации	2000 рублей
	5. За результативность воспитательной работы классным руководителям	От 200 до 1000 рублей
	6. За освоение и использование в учебно-воспитательном процессе информационных технологий	До 5 баллов
	7. За внеклассную работу по предмету	До 6 баллов
	8. За организацию работы по функционированию школьного сайта	3000 рублей
	9. За организацию опытно-экспериментальной работы	До 3000 рублей
	10. <u>За организацию работы по казачьей направленности и военно-патриотическому воспитанию:</u>	

- классному руководителю	200 рублей																								
- организатору военно-патриотической работы	До 2000 рублей																								
11. За организацию работы научного общества учащихся и других творческих объединений	До 3000 рублей																								
12. За активную работу по освоению программ по изучению предметов на профильном уровне	До 2000 рублей																								
13. За эффективность работы по повышению квалификации педагогических кадров района	До 1000 рублей																								
14. За проведение мастер-классов	До 2000 рублей (разовая доплата)																								
15. За сохранность школьной мебели, оборудования, учебно-наглядных пособий	6 баллов (по 2б. за каждый вид)																								
16. За методическую работу и наставничество, тьюторство	10 баллов (по решению комиссии)																								
17. За освоение, внедрение и распространение новых методик преподавания	10 баллов (по решению комиссии)																								
18. За ведение открытых уроков (разовая) - уровень школы - уровень района - уровень края	400 рублей 700 рублей 1000 рублей																								
19. За подготовку учащихся к общешкольным олимпиадам	От 1 до 4 баллов																								
20. За организацию досуговой деятельности	5 баллов.																								
21. За результативность участия учащихся в районных, зональных и краевых олимпиадах, научно-практических конференциях:																									
	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>1 место очно/заочно</th> <th>2 место очно/заочно</th> <th>3 место очно/заочно</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>- район</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>- район</td> <td>7б./2б.</td> <td>6б./1б.</td> <td>5б./0,5б.</td> </tr> <tr> <td>- зона</td> <td>9б./3б.</td> <td>8б./2б.</td> <td>7б./1б.</td> </tr> <tr> <td>- край</td> <td>12б./4б.</td> <td>10б./3б.</td> <td>9б./2б.</td> </tr> <tr> <td>- Россия</td> <td>15б./5б.</td> <td>13б./4б.</td> <td>10б./3б.</td> </tr> </tbody> </table>		1 место очно/заочно	2 место очно/заочно	3 место очно/заочно	- район				- район	7б./2б.	6б./1б.	5б./0,5б.	- зона	9б./3б.	8б./2б.	7б./1б.	- край	12б./4б.	10б./3б.	9б./2б.	- Россия	15б./5б.	13б./4б.	10б./3б.
	1 место очно/заочно	2 место очно/заочно	3 место очно/заочно																						
- район																									
- район	7б./2б.	6б./1б.	5б./0,5б.																						
- зона	9б./3б.	8б./2б.	7б./1б.																						
- край	12б./4б.	10б./3б.	9б./2б.																						
- Россия	15б./5б.	13б./4б.	10б./3б.																						
22. За результативность участия в спортивных соревнованиях:																									
	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>1 место</th> <th>2 место</th> <th>3 место</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>- район</td> <td>7 б.</td> <td>6 б.</td> <td>5 б.</td> </tr> <tr> <td>- зона</td> <td>9 б.</td> <td>8 б.</td> <td>7 б.</td> </tr> <tr> <td>- край</td> <td>12 б.</td> <td>10 б.</td> <td>9 б.</td> </tr> <tr> <td>- Россия</td> <td>15 б.</td> <td>13 б.</td> <td>10 б.</td> </tr> </tbody> </table>		1 место	2 место	3 место	- район	7 б.	6 б.	5 б.	- зона	9 б.	8 б.	7 б.	- край	12 б.	10 б.	9 б.	- Россия	15 б.	13 б.	10 б.				
	1 место	2 место	3 место																						
- район	7 б.	6 б.	5 б.																						
- зона	9 б.	8 б.	7 б.																						
- край	12 б.	10 б.	9 б.																						
- Россия	15 б.	13 б.	10 б.																						
23. За качественную подготовку учащихся к итоговой и промежуточной аттестации, научно-практическим конференциям	От 1 до 15 баллов																								
24. За работу в классах предпрофильной и профильной подготовки, связанную с освоением УМК на профильном уровне	4 балла за 1 УМК																								
25. За результативность работы кружков по интересам	5 баллов																								
26. За результативную работу при замещении уроков	3 баллов																								
27. За организацию летнего отдыха учащихся	10 баллов																								

	28. <u>За обобщение передового педагогического опыта при наличии сертификата:</u>	
	- на школьном уровне	300 рублей
	- на муниципальном уровне	500 рублей
	- на краевом уровне	1000 рублей
	29. За организацию работы с учащимися в адаптационный период	5 баллов
	29/1. Молодым специалистам со стажем работы в школе до 3-х лет	От 500 до 2000 рублей
Педагог-психолог, социальный педагог, логопед	30. За результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися	До 30%
	31. За высокий уровень психолого-педагогического сопровождения учебно-воспитательного процесса в школе	До 10%
	32. за высокий уровень организации социально-направленных акций и мероприятий в школе	До 10%
	33. За эффективную работу по изучению социального запроса обучающихся и их родителей в микрорайоне школы	До 10%
Заместители директора по УВР и ВР	34. За эффективную организацию внутришкольного контроля в школе	До 15 %
	35. За эффективную организацию инновационно - экспериментальной деятельности в школе	До 15 %
	36. За высокий уровень организации и проведения промежуточной и государственной (итоговой) аттестации учащихся	До 15%
	37. За создание системы работы с неуспевающими обучающимися	До 15 %
	38. За высокий уровень организации работы по недопущению пропусков уроков обучающимися без уважительных причин	До 15 %
	39. За эффективную работу по организации предпрофильного и профильного обучения	До 15 %
	40. За организацию профориентационной работы среди выпускников 9 и 11 классов школы	До 5 %
	41. За эффективную организацию внутришкольного контроля деятельности классных руководителей в школе	До 15 %
	42. За эффективную организацию работы с обучающимися, состоящими на учете в КДН и ЗП, ПЛН, УВД, внутришкольном учете	До 15%
	43. За эффективную организацию работы с обучающимися в каникулярный период	До 15%
	44. За разработку и ведение документации	До 30%
	45. За организацию и проведение семинаров, совещаний и курсов повышения квалификации	До 30%
	46. За организацию работы по информированию общественности о деятельности ресурсного центра	До 20%
	47. За разработку новых программ	До 20%

	48. За организацию сетевого взаимодействия и просветительскую деятельность с учебными заведениями и другими внешними институтами	До 20%
Зам. директора по АХР	49. За обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы в соответствии с нормами СанПиН	До 30%
	50. За обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности в школе (отсутствие предписаний контролирующих органов)	До 20%
	51. За обеспечение охраны школы в период образовательного процесса во внеурочное время	До 10%
	52. За обеспечение контрольно-пропускного режима в школе	До 10%
	53. За наличие и функционирование системы экстренной связи в школе	До 10%
	54. За качественную организацию работы по развитию материально-технической базы школы	До 10%
	55. За обеспечение системы работы по охране труда и технике безопасности	До 10%
	56. За высокое качество подготовки и организации ремонтных работ в школе	До 50%
УВП, МОП, главный бухгалтер, зам.директора по ФЭР, зам.директора по АХР, зам.директора по УВР и ВР, пед. персонал, не участвующий в учебном процессе, пед. работники	57. За выполнение дополнительных работ, не входящих в круг основных обязанностей	До 200%
Учебно-вспомогательный персонал и младший обслуживающий персонал	58. За интенсивность и высокое качество работы	До 3000 рублей
	59. За выслугу лет при стаже работы в образовательном учреждении:	
	- от 1 до 5 лет -от 5 до 10 лет - свыше 10 лет	5% 10% 15%
Заведующий библиотекой	60. За высокую читательскую активность обучающихся	До 20%
	61. За результативное участие в общешкольных и районных мероприятиях	До 10%
	62. За качественное оформление тематических выставок, проведение презентаций	До 10%
	63. За эффективное применение информационных технологий в работе библиотеки, работа в сети Интернет	До 10%
Водитель	64. За обеспечение исправного технического состояния автотранспорта	До 100%
	65. За обеспечение безопасной перевозки детей	До 50 %
	66. За отсутствие ДТП, замечаний	До 50 %
Главный бухгалтер и зам.директора по	67. За выполнение особо важных и срочных работ	До 50 %
	68. За разработку новых программ, положений и экономических	До 100%

ФЭР	расчетов	
	69. За сложность и напряженность выполненных работ	До 50 %

7.3. Период, на который устанавливаются стимулирующие доплаты, их размер определяются комиссией учреждения по рассмотрению установления доплат, согласовываются с председателем Управляющего Совета школы и председателем профсоюзного комитета и утверждаются приказом руководителя учреждения.

Механизм установления стимулирующих доплат:

1. Заседание комиссии по распределению стимулирующих доплат:

- а) анализ записей журнала учета качественно выполненных (проведенных) работ (мероприятий);
- б) представление членами администрации (руководителями МО) материалов, подтверждающих участие и качество работы педагогов по различным направлениям деятельности школы;
- в) составление списка работников, имеющих основание для назначения выплаты;
- г) составление протокола.

2. Утверждение протокола заседания комиссии Управляющим Советом школы.

3. Издание приказа директором школы, передача его в бухгалтерию.

7.4 . Размер и виды выплат стимулирующих доплат за использование дистанционных технологий:

Категория работника	Размер и виды вознаграждения	Размер доплат
Педагогические работники, участвующие в учебном процессе; педагогический персонал, не участвующий в учебном процессе; зам. директора по УВР и ВР	1. За апробацию механизма дистанционного обучения.	От 500 до 3000 рублей
	2. За освоение и использование в учебном процессе дистанционных технологий.	От 500 до 3000 рублей
	3. За контроль по сохранению оборудования и учебных пособий в школе и у детей – инвалидов на дому.	От 1000 до 3000 рублей
	4. За освоение, внедрение и распространение новых методик преподавания с использованием дистанционных технологий.	От 500 до 3000 рублей
	5. За ведение открытых уроков с использованием дистанционных технологий.	1000 рублей за один урок

	6. За проведение мастер – классов с использованием дистанционных технологий по повышению квалификации педагогических работников района.	1000 рублей за один мастер-класс
	7. За работу с одаренными детьми с использованием дистанционных технологий.	От 500 до 3000 рублей
	8. За сопровождение одаренных детей в рамках работы краевого центра дистанционного образования одаренных детей.	До 5000 рублей
	9. За организацию сетевого взаимодействия с учебными заведениями и другими внешними институтами.	От 500 до 7000 рублей
	10. За разработку и ведение документации по внедрению дистанционных технологий.	От 500 до 3000 рублей
	11. За организацию профориентационной работы среди детей-инвалидов и одаренных детей центра дистанционного обучения.	От 1000 до 5000 рублей
	12. За организацию контроля деятельности учителей предметников центра дистанционного обучения.	От 1000 до 5000 рублей
	13. За сопровождение воспитательной работы с детьми-инвалидами, одаренными детьми центра дистанционного обучения.	От 1000 до 5000 рублей
	14. За проведение методических консультаций по работе с одаренными детьми центра дистанционного обучения.	От 1000 до 5000 рублей
	15. За сопровождение детей-инвалидов центра дистанционного обучения психолого-педагогической службой.	От 500 до 3000 рублей
Главный бухгалтер и зам. директора по ФЭР	16. За сопровождение финансовой деятельности центра дистанционного обучения.	От 1000 до 5000 рублей

7.5. Порядок и условия выплат стимулирующих доплат отдельным категориям работников МАОУ СОШ №4.

Стимулирующие выплаты отдельным категориям работников МАОУ СОШ №4 предоставляются согласно приложения №1 приказа департамента образования и науки Краснодарского края №299 от 30.01.2012 года:

- учителям;
- другим педагогическим работникам (инструктор по труду; инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, воспитатель, мастер производственного обучения, педагог-психолог, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед));
- учебно-вспомогательному персоналу (вожатый, младший воспитатель, помощник воспитателя);
- медицинским работникам (старшая медсестра (фельдшер), медицинская сестра);
- обслуживающему персоналу (буфетчик, вахтер, водитель мототранспортных средств, гардеробщик, грузчик, дворник, звукооператор, истопник, кастаньянша, кладовщик, костюмер, кухонный рабочий, машинист (кочегар) котельной, машинист насосных установок, машинист по стирке и ремонту спецодежды, машинист холодильных установок, мойщик посуды, оператор котельной (теплового пункта), оператор хлораторной установки, повар, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, рабочий зеленого хозяйства, ремонтник плоскостных спортивных сооружений, рабочий по уходу за животными, плотник, столяр, садовник, слесарь-сантехник, слесарь по ремонту автомобилей, слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей, слесарь-электромонтажник, слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования, слесарь-электрик, слесарь по эксплуатации и ремонту оборудования, сторож (вахтер), тракторист, уборщик служебных помещений, уборщик помещений бассейна, швея, электрик, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, электроосветитель)

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

при занятии штатной должности в полном объеме (не менее одной ставки) выплаты отдельным категориям работников МАОУ СОШ №4 устанавливаются из расчета 3000 рублей в месяц;

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

8. Порядок и условия премирования работников учреждения

8.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в МАОУ СОШ № 4 могут быть установлены премии:

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

- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы;
- премия в честь юбилейной даты за многолетний, добросовестный труд.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности направленных учреждением на оплату труда работников МАОУ СОШ № 4.

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

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное 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 месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

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

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

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

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

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

9. Материальная помощь

9.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи

устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

9.2. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

9.3. Размер материальной помощи директору школы определяется приказом начальника управления образования администрации муниципального образования Абинский район.