

УТВЕРЖДЕНО

Директор МОУ СОШ № 47

_____ Н.А. Ворновская

Мнение профессионального союза

учтено:

Председатель профсоюзного комитета

_____ Т.И. Жуляева

Согласовано

Председатель управляющего совета школы

_____ Е.Л.Набиева

ПОЛОЖЕНИЕ

Об оплате труда работников муниципального образовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 47 г. Краснодара

Настоящее Положение разработано в соответствии с:

Трудовым Кодексом Российской Федерации;

постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2003 № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений»;

постановлением администрации муниципального образования город Краснодар от 31.03.2010 № 1811 «О применении новой системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений муниципального образования город Краснодар»;

постановлением Главы муниципального образования город Краснодар от 16.12.2008 № 4562 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и отдельных муниципальных учреждений отрасли «Образование» муниципального образования город Краснодар»;

постановлением Главы муниципального образования город Краснодар от 16.12.2008 № 4563 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры и муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей, подведомственных управлению культуры администрации муниципального образования город Краснодар»;

постановлением Главы муниципального образования город Краснодар 16.10.2007 № 955 «Об установлении доплат за организацию воспитательной работы отдельным категориям педагогических работников»;

решением городской Думы города Краснодара от 25.11.2010 № п.7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования город Краснодар»;

постановлением администрации муниципального образования город Краснодар от 20.08.2010 № 6299 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования город Краснодар от 31.03.2010 № 1811 «О применении новой системы оплаты труда работников

муниципальных общеобразовательных учреждений муниципального образования город Краснодар».

РАЗДЕЛ I

Формирование фонда оплаты труда

1. Размер фонда оплаты труда муниципального образовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 47 г. Краснодара (далее Учреждения) рассчитывается по следующей формуле:

$ФОТ = N \times Н_о \times Д$, где

N – норматив подушевого финансирования на одного обучающегося с учётом соответствующего поправочного коэффициента для реализации основных общеобразовательных программ в муниципальных общеобразовательных учреждениях муниципального образования город Краснодар, утверждённый Законом Краснодарского края о краевом бюджете на очередной финансовый год;

$Н_о$ – количество обучающихся;

$Д$ – доля фонда оплаты труда (с начислениями) в нормативе на реализацию основных общеобразовательных программ.

На 2011 год в Учреждении устанавливается доля фонда оплаты труда в размере 90%.

Расчёт фонда оплаты труда Учреждения производится 2 раза в год исходя из численности учащихся по состоянию на 1 сентября и 1 января.

РАЗДЕЛ II

Формирование централизованного фонда стимулирования директора Учреждения

1. В соответствии с методикой планирования расходов на оплату труда при формировании бюджетной сметы муниципальных общеобразовательных учреждений муниципального образования город Краснодар, утверждённой постановлением администрации муниципального образования город Краснодар от 31.03.2010 № 1811 «О применении новой системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений муниципального образования город Краснодар», с изменениями утверждёнными постановлением администрации муниципального образования город Краснодар от 20.08.2010 № 6299 для поощрения директора Учреждения формируется централизованный фонд стимулирования руководителей общеобразовательных учреждений. Централизуемая доля отчислений в централизованный фонд на очередной финансовый год устанавливается приказом департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар.

2. Размер стимулирующих выплат директору Учреждения производится на основании приказа департамента образования

администрации муниципального образования город Краснодар в соответствии с Положением о материальном стимулировании руководителей общеобразовательных учреждений муниципального образования город Краснодар, утверждённого приказом управления образования от 24.03.2009 № 124 «Об оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений муниципального образования город Краснодар», с изменениями, утвержденными приказом управления образования от 25.02.2010 № 95 «О внесении изменений в Положение о материальном стимулировании руководителей общеобразовательных учреждений муниципального образования город Краснодар».

РАЗДЕЛ III

Распределение фонда оплаты труда Учреждения

1. Фонд оплаты труда Учреждения состоит из:

— фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс;

— фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки).

Доля фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, устанавливается в размере 70 % к общему фонду оплаты труда учреждения;

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 учреждения.

2. Руководитель Учреждения формирует и утверждает штатное расписание в пределах фонда оплаты труда.

3. Фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, состоит из:

— базовой части;

— стимулирующей части;

— выплат компенсационного характера.

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

Доля расходов на установление доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя устанавливается приказом директора Учреждения по согласованию с Управляющим советом и с учётом мнения профсоюзного комитета. Расходование средств осуществляется в соответствии с «Положением о системе оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 47 г. Краснодара».

3.2. Доля расходов на установление стимулирующих выплат устанавливается приказом директора Учреждения по согласованию с Управляющим советом и с учётом мнения профсоюзного комитета в размере не менее 20% общего фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс.

3.3. Доля расходов на установление выплат компенсационного характера устанавливается приказом директора Учреждения по согласованию с Управляющим советом и с учётом мнения профсоюзного комитета.

4. Фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, состоит из:

- базовой части;
- стимулирующей части;
- выплат компенсационного характера.

4.1. Порядок и условия установления выплат стимулирующего и компенсационного характера определяются в соответствии с «Положением о размерах, порядке и условиях распределения стимулирующих и компенсационных выплат в муниципальном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школы № 47 г. Краснодара».

Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются в соответствии с нормами трудового законодательства Российской Федерации и других законодательных и нормативных актов в области трудового права.

РАЗДЕЛ IV

Расчёт окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, определение стоимости педагогической услуги

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

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

2. Стоимость педагогической услуги 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:

$$\text{Стп} = \frac{(\text{ФОТп(б)} - \text{НВ}) \times 245}{(a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + a_3 \times v_3 + \dots + a_{10} \times v_{10} + a_{11} \times v_{11}) \times 365},$$

где:

365 – количество дней в году;

245 – среднее расчетное количество дней в учебном году;

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

НВ– сумма доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной(внеурочной) деятельности учителя;

a1 – количество учащихся в первых классах;

a2 – количество учащихся во вторых классах;

a3 – количество учащихся в третьих классах;

a11 – количество учащихся в одиннадцатых классах;

v1 – годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

v2 – годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

v3 – годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

v11 – годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

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 19.03.2001 № 196 (далее – Типовое положение об общеобразовательном учреждении), обучения детей с отклонениями в развитии, обучения детей на дому согласно письму Министерства народного образования РСФСР от 14.11.88 № 17–253–6.

В случае, если в течение года предусматривается повышение заработной платы, стоимость педагогической услуги корректируется на поправочный коэффициент, определяемый расчётным путем в зависимости от размера и месяца, с которого производится повышение.

Определенная таким образом стоимость педагогической услуги для последующих расчетов может корректироваться на рекомендуемый коэффициент - 0,95, учитывающий сложность и приоритетность предмета (рекомендуемая доля - 5% ФОТп(б)). Конкретная величина коэффициента определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно с учетом установленных коэффициентов сложности и приоритетности предмета.

Повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения

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

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

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

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

где:

O – оклад (должностной оклад), ставка заработной платы педагога, осуществляющего учебный процесс;

Стп – стоимость педагогической услуги (/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 коэффициент перевода – 4,2 (условное количество недель в месяце));

Г – коэффициент, учитывающий деление класса на группы.

Если педагог ведет несколько предметов в разных классах, то его заработная плата рассчитывается по каждому предмету и классу отдельно.

5. Коэффициент, учитывающий деление класса на группы при определении заработной платы педагогов по предметам равен 2.

Расчёт годового количества «ученико-часов» при расчёте стоимости педагогической услуги производится с учётом этого коэффициента.

Заработная плата конкретного учителя рассчитывается исходя из количества учеников в каждой группе и коэффициента, учитывающего деление класса на группы.

6. Расчёт оклада педагогического работника, осуществляющего обучение учащихся на дому, осуществляется с учётом стоимости педагогической услуги исходя из списочного состава учащихся в классе, в который включены вышеуказанные учащиеся (без учёта количества учащихся, обучающихся на дому).

В расчёт годового количества «ученико-часов» по учебному плану обучающийся на дому вносится как количество учащихся целого класса без учёта, обучающегося на дому.

При распределении фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, для оплаты труда за обучение на дому учащихся, перешедших на такое обучение после 1 января или 1 сентября, планируются средства исходя из среднего количества учащихся за предыдущий период. При недостатке запланированных средств оплата труда производится из средств экономии фонда оплаты труда или средств стимулирующей части.

7. Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, производится с учётом стоимости педагогической услуги.

Если замещение педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, осуществляется путём присоединения одной группы к другой, то увеличение на коэффициент, учитывающий деление класса на группы, не производится.

8. Остаток средств базовой части планового фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, образующийся вследствие применения условного коэффициента перевода недельного учебного плана в месячный в размере 4,2 направляется на оплату труда учителей, осуществляющих обучение на дому учащихся перешедших на такое обучение в течение учебного года (после 1 января или 1 сентября).

9. 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).

10. Установление оклада педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, принятого на работу до начала учебного года (1 сентября) производится в соответствии с минимальным размером должностного оклада 4200 рублей, с применением повышающего коэффициента к должностному окладу по 4 квалификационному уровню – 0,10.

РАЗДЕЛ V

Установление и выплата доплат за неаудиторную (внеурочную) деятельность педагогических работников, осуществляющих учебный процесс

1. В Учреждении устанавливаются следующие виды доплат за неаудиторную (внеурочную) деятельность педагогических работников, осуществляющих учебный процесс:

№	Виды работ	Размер доплат	
		В суммовом выражении, рублей	В процентах к должностному окладу
1.	За классное руководство: 1-4 классы 5-9 классы 10-11 классы	900	

2.	За проверку тетрадей: по начальной школе (основные предметы: 1 классы – 15 часов, 2-4 классы -17 часов), русскому языку и литературе, математике, иностранному языку		15% 18% 10%
3.	За проверку тетрадей: по физике, химии, биологии, географии, истории, черчения и ИЗО		5 %
4.	За заведование кабинетом	500	
5.	За заведование мастерской	1000	
6.	За руководство методическими и предметными комиссиями	1000	
7.	За подготовку и оформление школьной газеты	500-1500	
8.	За подготовку учащихся к конкурсам, смотрам	300-2000	
9.	За организацию работ на пришкольном участке	500-1000	
10.	За работу с родительской общественностью	1000	
11.	За ведение документов по питанию	1500-3000	
12.	За ведение протоколов педагогического совета	1000-1500	
13.	Изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий	300-2000	
14.	Консультации и дополнительные занятия с обучающимися, в том числе работа с отстающими и одаренными детьми	500-3000	
15.	Предпрофильная подготовка, профориентация	500-1000	
16.	Работа с молодыми специалистами (наставничество)	500-2000	
17.	Учет детей в микрорайоне школы, ведение документации по дворовому обходу	1000-5000	
18.	Обновление школьного сайта	500-3000	
19.	За организацию музыкального и мультимедийного сопровождения школьных праздников	500-2000	
20.	Организация трудоустройства учащихся	1000	
21.	За организацию воспитательной работы по борьбе с наркоманией	2000	
22.	За аттестацию в форме экстерната	300-4000	
23.	За работу по сохранению и укреплению физического и психического здоровья обучающихся (динамическая пауза по физкультуре)	250-500	

Организация работы по профилактике наркомании среди учащихся учителем по физической культуре устанавливается доплата за ставку заработной платы при условии выполнения нормы рабочего времени в размере 2000 рублей. Расчет доплаты производится пропорционально учебной нагрузке и отработанному времени.

Установление доплат за неаудиторную (внеурочную) деятельность производится приказом директора и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

РАЗДЕЛ VI

Расчёт заработной платы директора, заместителей директора, заведующего библиотекой и главного бухгалтера Учреждения

1. Оклад директора Учреждения устанавливается учредителем Учреждения в соответствии с Положением об оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений муниципального образования город Краснодар, утверждённого приказом управления образования от 24.03.2009 № 124 «Об оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений муниципального образования город Краснодар».

2. Оклады заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются в размере 70-90% от оклада директора, заведующего библиотекой 70% от оклада директора.

3. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера заместителям директора, главному бухгалтеру и заведующему библиотекой устанавливаются согласно «Положению о размерах, порядке и условиях осуществления стимулирующих и компенсационных выплат в муниципальном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школы № 47 г. Краснодара».

РАЗДЕЛ VII

Порядок и условия оплаты труда учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала и педагогического персонала, не связанного с учебным процессом

1. Базовая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего 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 с учётом повышающих коэффициентов.

В Учреждении устанавливаются следующие размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и повышающих коэффициентов к должностным окладам по профессиональным квалификационным группам:

Квалификационный уровень	Должности, отнесённые к квалификационным группам	Повышающий коэффициент
1. Должности педагогических работников		
Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 4200 рублей		
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	0,08
3 квалификационный	Воспитатель, педагог-психолог	0,09

уровень		
4 квалификационный уровень	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель-логопед	0,10
2. Общеотраслевые должности служащих первого уровня		
Минимальный размер должностного оклада – 2950 рублей		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель, кассир, секретарь-машинистка	0,00
3. Общеотраслевые должности служащих второго уровня		
Минимальный размер должностного оклада- 3000 рублей		
1 квалификационный уровень	Лаборант, техник, слесарь-электрик	0,00
4. Общеотраслевые должности служащих третьего уровня		
Минимальный размер должностного оклада- 3300 рублей		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер, инженер, специалист по кадрам, экономист	0,00

Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленным по профессиональной квалификационной группе, образует новый оклад.

2. Размеры окладов общих профессий рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

Квалификационный разряд работ	Минимальный размер оклада, рублей
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2900
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2950
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3000
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3050
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3100
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3200
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3300

8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3400
--	------

Распределение профессий рабочих Учреждения по квалификационным уровням производится согласно приложению № 10 к постановлению главы муниципального образования город Краснодар от 16 декабря 2008 г. N 4562 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и отдельных муниципальных учреждений отрасли "Образование" муниципального образования город Краснодар».

РАЗДЕЛ VIII

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера для педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс

Стимулирующая часть фонда оплаты труда предназначена для усиления материальной заинтересованности педагогического персонала осуществляющего, учебный процесс в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, направлена на повышение индивидуализации материального вознаграждения каждого из работников, индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих повышению эффективности деятельности Учреждения по реализации уставных целей.

1. Выплаты стимулирующего характера производятся за счёт и в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс. Сумма, выплачиваемая одному работнику максимальными размерами не ограничивается.

2. В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

– повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за почетное звание;

— стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

— стимулирующая надбавка за выслугу лет;

— премии.

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

0,15 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 – при наличии первой квалификационной категории;

0,05 – при наличии второй квалификационной категории.

3.1. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на период установления квалификационной категории.

4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за почетное звание устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности.

4.1 Повышающий коэффициент – 0,075 устанавливается за почетное звание «Заслуженный учитель РФ», «Заслуженный учитель Кубани», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный работник физической культуры и спорта Кубани», «Заслуженный работник физической культуры, «Народный учитель».

5. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

6. Применение повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих выплат.

7. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования. Размер стимулирующей выплаты за выслугу лет определяется в процентах к ставке заработной платы:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет	5%
при выслуге лет от 5 лет до 10 лет	10%
при выслуге лет от 10 лет	15%

8. В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат за интенсивность, качество и результативность выполняемой работы:

Критерии и показатели	Размер выплат, рублей
Высокие индивидуальные достижения учащихся, стабильность и рост качества обучения.	до 5000
Подготовка призеров и победителей олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня:	
Призеры школьных олимпиад, «Эврика»	200
Победитель школьных олимпиад, «Эврика»	500
Призеры окружного этапа олимпиад,	500-800
Победители окружного этапа олимпиад	800-1000
Призеры муниципального этапа олимпиад, «Эврика»	1000-1500
Победители муниципального этапа олимпиад, «Эврика»	1500-2000
Призеры регионального этапа олимпиад, «Эврика»	2000-5000
Победители регионального этапа олимпиад, «Эврика»	5000-8000
Призеры и победители российских и международных	

олимпиад.	10000-12000
Участие в инновационной деятельности, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов.	до 5000
Проведение открытых уроков, классных часов высокого качества (город, округ и т.д.).	до 5000
Применение на уроках наглядных материалов, информационных технологий.	до 2000
За индивидуальную работу с одаренными детьми	до 15000
Учителям-участникам конкурса «Учитель года»: – участникам заочного и очного туров – финалисту городского конкурса – финалисту краевого конкурса.	до 1500 до 10000 до 25000
Учителям-победителям конкурса лучших учителей образовательных учреждений (ежемесячно).	до 3000
Учителям-участникам конкурса лучших учителей образовательных учреждений.	до 3000
Учителям-участникам лучших учителей образовательных учреждений, вышедшим на региональный этап.	до 5000
Участие в профессиональных конкурсах (кроме «Учитель года»): Городских Краевых Российских.	1000-3000 3000-5000 5000-10000
Руководство методической работой и качественное проведение методических семинаров.	до 2000
Кураторам цикловых за качественную работу цикловой по итогам года на основании разработанных критериев.	до 6000
Организация, высокий уровень и качественное проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению физического здоровья учащихся (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы и т.п.).	до 5000
Сохранение контингента учащихся.	до 1000
Высокое качество организации и проведения мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности.	до 5500
Создание школьных фильмов, выпуск школьной газеты, школьных теле-радио-передач. За публикации в СМИ.	до 2000 500 - 3000
Хорошая организация работы школьного музея.	до 1000
Организация летнего отдыха учащихся.	до 4000
Организация выставок, конкурсов, руководство детским творчеством.	до 2000

Организация и проведение краевых контрольных работ.	до 2500
Качественное обучение учителей школы работе с компьютером и интерактивной доской.	до 3000
Подготовка информации на сайт школы на основании заключения экспертов.	до 500
Ответственный за сайт школы (ежемесячно).	до 2000
Участие в педагогических марафонах.	до 1000
Организация и проведение работы с опекаемыми детьми.	до 1500
Возрождение традиций казачества и национальных традиций.	до 1500
Организация внеклассной работы с детьми, проведение массовых мероприятий, утренников, тематических вечеров, дискотек для учащихся.	до 3000
Изготовление дидактических материалов по предмету.	до 2000
Снижение количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних.	до 1000
Образцовое содержание кабинета.	до 1000
Качественная подготовка и проведение общешкольных мероприятий.	до 3000
Участие в краевых и городских конкурсах.	до 5000
Качественная подготовка учащихся к ЕГЭ по русскому языку и математике (декабрь-май) за 1 класс.	до 500
Качественная подготовка учащихся к ТЭК по русскому языку и математике (декабрь-май) за 1 класс.	до 300
За работу не входящую в круг должностных обязанностей ведение протоколов педагогического совета и трудового коллектива	до 1100

Размер стимулирующих доплат каждого учителя производится ежемесячно или ежеквартально или раз в полугодие, соответственно размеру стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения.

Апелляции работников не принимаются и не рассматриваются с момента издания приказа об установлении конкретных размеров стимулирующих доплат.

РАЗДЕЛ IX

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера педагогического персонала, не осуществляющего учебный процесс, административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала

1. Выплаты стимулирующего характера предназначаются для усиления материальной заинтересованности педагогического персонала, не осуществляющего учебный процесс, административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала

муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 47 г. Краснодара (далее – Учреждение) в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы, снижении текучести кадров и направлена на повышение индивидуализации материального вознаграждения каждого из работников, индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих повышению эффективности деятельности Учреждения по реализации уставных целей.

2. Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются.

3. В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

— повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за почетное звание;

— стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

— стимулирующая надбавка за выслугу лет;

— премии.

4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования 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.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на период установления квалификационной категории.

5. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от количества лет проработанных в МОУ СОШ № 47 г. Краснодара. Размер стимулирующей выплаты за выслугу лет определяется в процентах к ставке заработной платы:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет 5%

при выслуге лет от 5 лет до 10 лет 10%

при выслуге лет от 10 лет 15%

6. Критерии и показатели для установления стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы:

Наименование должности	Критерии и показатели	Размер выплат, рублей
Директор		по приказу начальника

		департамента образования
Заместители директора по учебно-воспитательной, учебно-методической, воспитательной	Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся.	до 4000
	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса.	до 4000
	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)	до 4000
	Сохранение контингента учащихся в 10-11-х классах.	до 3000
	Качественная организация и проведение летнего труда, отдыха и оздоровления учащихся.	до 3000
	Качественная организация профильного обучения и предпрофильной подготовки	до 4000
	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы.	до 3000
	Выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы	до 3000
	Качественная организация обучения на дому.	до 3000
	Высокий уровень организации и проведения ЕГЭ в школе.	до 4000
	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	до 3000
	Высокий уровень организации и проведения спортивных соревнований.	до 3000
	Курирование работы по предупреждению терроризма	до 3000
	Высокий уровень организации и проведения внешкольных (окружных, краевых, городских) мероприятий	до 4000
	Работа с родительской общественностью (родительские комитеты, попечительские советы)	до 3000
	Курирование работы ГО и ЧС	до 5000
	Качественная организация и проведение тренировок по ГО и ЧС	до 3000
	Качественная организация и проведение краевых контрольных работ	до 3000
Качественное в ыполнение плана воспитательной работы	до 3000	
Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	Высокое качество санитарно-гигиенических условий в помещениях школы.	до 4000
	За выполнение особо важных и срочных работ.	до 4000
	Высокое качество выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда.	до 4000
	За сложность и напряженность выполняемой работы	до 4000
	Работа по заключению контрактов и договоров.	до 4700

	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.	до 4000
Заместитель директора по финансово-экономической работе, главный бухгалтер, бухгалтер	За сложность и напряженность работы.	до 4000
	За интенсивность работы.	до 4500
	За качественное оформление заявок по котировкам.	до 4000
	За разработку новых программ, положений, экономических расчетов	до 4000
	За качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности.	до 4000
	За работу, не входящую в круг должностных обязанностей (ведение документации по обеспечению учащихся горячим питанием)	до 4000
	За выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения.	до 4000
Педагог-психолог, социальный педагог	Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля.	до 3000
	Участие в инновационной работе.	до 4000
	Результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися.	до 3000
	Сложность и напряженность работы	до 4000
	За работу, не входящую в круг должностных обязанностей	до 3000
Педагог дополнительного образования	Оформление театральных постановок, изготовление декораций.	до 3500
	За работу, не входящую в круг должностных обязанностей.	до 3000
	Изготовление макетов для занятий военно-спортивного кружка «Снайпер»	до 2000
	Сложность и напряженность работы	до 3000
	За организацию работы кружков.	до 3000
	Организация и проведение туристических походов	до 3000
	Организация и проведение спортивных праздников, эстафет.	до 3000
Преподаватель-организатор ОБЖ	Высокий уровень патриотического и нравственного воспитания учащихся.	до 3000
	Сложность и напряженность работы	до 5500
	За работу, не входящую в круг должностных обязанностей	до 3000
	Изготовление макетов для занятий военно-спортивного кружка «Снайпер»	до 3000
	Организация и проведение спортивных праздников, эстафет.	до 3000
	Интенсивность работы	до 3000
Старший вожатый	Организация досуга детей во внеурочное время	до 2000
	Расширенная зона обслуживания.	до 3000
	За работу, не входящую в круг должностных обязанностей	до 3000

	Сложность и напряженность работы	до 2000
Воспитатель ГПД	Организация внеклассной работы с детьми, проведение массовых мероприятий, утренников	до 3000
Зав. библиотекой	Высокая читательская активность обучающихся.	до 1000
	Пропаганда чтения как формы культурного досуга.	до 500
	Участие в общешкольных и районных мероприятиях.	до 1000
	Сложность и напряженность работы	до 3000
	Сохранность фонда	до 1000
	Оформление тематических выставок.	до 500
Специалист по кадрам	Сложность и напряженность работы	до 3500
	Работа с санитарными книжками.	до 3000
	За подготовку и оформление документов к тарификации.	до 3000
	Высокие показатели результативности работы	до 3500
	Качественная работа с архивом.	до 3000
	Качественное ведение документации.	до 3000
	Расширенная зона обслуживания.	до 3000
	Интенсивность работы.	до 3500
Электроник, лаборант	Ведение базы данных учащихся школы.	до 3000
	Обслуживание мультимедийного проектора, интерактивных досок, компьютеров.	до 2000
	Интенсивность работы	до 3000
	Сложность и напряженность работы	до 3500
	Выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей.	до 2000
	Высокие показатели результативности работы	до 3500
Секретарь-машинистка	Качественное ведение документации.	до 3000
	Качественная работа с архивом.	до 2000
	Интенсивность работы	до 3000
	Сложность и напряженность работы	до 3500
	Работа на множительном аппарате (ксерокс)	до 2000
Инженер	Ремонт аппаратуры	до 2000
	Руководство школьным телецентром.	до 2000
	Сложность и напряженность работы	до 2000
	Интенсивность работы	до 2000
Инженер по ОТ и ТБ	Организация и проведение тренировок по ГО среди учащихся и персонала школы	до 2500
	Интенсивность работы	до 2000
	Сложность и напряженность работы	до 3000
Обслуживающий персонал (уборщик производственных и служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий).	Сложность и напряженность работы	до 3000
	Интенсивность работы	до 3000
	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПин, качественная уборка помещений.	до 2000
	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.	до 3000
	Текущий ремонт	до 3000
	Мытье окон в спортзале	до 3000
	Стирка, штопка штор. Стирка чехлов спортивных	до 3000

	матов.	
	Натирка полов мастикой.	до 3000
	Подъем и перемещение тяжестей	до 2000
	За работу, не входящую в круг основных обязанностей (стирка, штопка штор, покраска, побелка, обрезка деревьев, покос травы)	до 2000
Сторож, вахтер, гардеробщик	Безупречное исполнение должностных обязанностей	до 2000
	Сложность и напряженность работы	до 3000
	Работа в ночное время,	35% от ТС
	Работа в праздничные и выходные дни	100% от ТС
	Интенсивность работы	до 3000
	Текущий ремонт	до 3000
	За работу, не входящую в круг основных обязанностей (покраска, побелка, обрезка деревьев, погрузочно-разгрузочные работы, стирка чехлов спортивных матов)	до 3000
Дворник	Работа в условиях переуплотненного режима	до 3000
	Текущий ремонт	до 3000
	Интенсивность работы	до 3000
	Подъем и перемещение тяжестей	до 3000
	Сложность и напряженность работы	до 3000
	За работу, не входящую в круг основных обязанностей (стирка, штопка штор, покраска, побелка, покос травы)	до 3000
	Работа в особых погодных условиях (сильная жара, холод, обильные осадки)	до 2000

7. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год).

8. Из стимулирующей части фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом устанавливается ежемесячная доплата за организацию работы по профилактике наркомании среди учащихся за ставку заработной платы при условии выполнения нормы рабочего времени в размере:

2000 рублей – заместителю директора по воспитательной работе;

1000 рублей – педагогу-психологу и социальному педагогу.

РАЗДЕЛ X

Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам МОУ СОШ № 47

1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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 педагогическим работникам:

за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья в размере 20 % от оклада;

за работу с экстернатом – из расчета количества часов по предметам;

за работу в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

2. 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.

3. 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. 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.

6. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время в размере 35% от оклада. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

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 часовой 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.

9. 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.

10. Выплаты работникам, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со ст. 147 ТК РФ.

11. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат, пропорционально установленной нагрузке.

РАЗДЕЛ XI

Премирование

1. В Учреждении устанавливаются следующие виды премий:

- премия итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год)
- премия за качество выполняемых работ;
- премия к профессиональному празднику «День Учителя».

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

При премировании учитывается:

- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий.

Максимальным размером премия по итогам работы за период не ограничена.

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

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;

присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации; награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края.

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

РАЗДЕЛ XII

Гарантии по оплате труда

1. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников Учреждения.

2. При установлении учебной нагрузки педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс, больше или меньше нормы часов, чем предусмотрено Постановлением Правительства РФ от 3 апреля 2003 года № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений», требуется письменное согласие работника.

3. Выплаты стимулирующего характера, премии, осуществляется за счет стимулирующей части фонда оплаты труда соответствующей группы работников.

4. 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 сотрудника, направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда МОУ СОШ № 47

5. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в период отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в т. ч. занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий по указанным выше причинам.

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

6. Оплата труда работников Учреждения производится на основании трудовых договоров между руководителем общеобразовательного учреждения и работниками.

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

8. Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству производится пропорционально отработанному времени.

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

10. Заработная плата работникам Учреждения выплачивается не реже чем каждые полмесяца, при совпадении дня выплаты с выходным или

нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпускных производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

Заработная плата выплачивается 08 и 23 числа каждого месяца перечислением на указанный работником счёт в банке (пластиковую карту).

11. Расчетные листы бухгалтерия Учреждения выдает работникам персонально при выдаче заработной платы за вторую половину месяца. В расчетных листах указывается информация о составной части заработной платы работника, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей сумме, подлежащей к выдаче.

12. Форма расчетного листа:

Лицевой счет за _____ месяц _____ года				
МОУ СОШ № 47				
_____		_____		
(№ л/с)	(ФИО)			
дата приема: _____	_____		отработано: дней ____	
часов _____	_____		сумма льгот с нач.года:	
сумма льгот: _____	_____		_____	
должность: _____	_____		бюджет	
разряд: _____	оклад _____	оклад по дням _____	_____	
Итого: _____				
Начисления	дн/час	сумма	удержания	сумма
Итого начислено:			удержано:	
К ВЫПЛАТЕ:			Сумма в след. месяц:	
с _____ - : совокупный доход		облагаемый доход		
по _____ : НДФЛ		пенсионный налог		

Начисления и удержания производятся по кодам.

Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются в соответствии с нормами трудового законодательства Российской Федерации и других законодательных и нормативных актов в области трудового права.

Рассмотрено на общем собрании

трудового коллектива

___ .01.2011 г., протокол № ___