

## ДОПОЛНЕНИЕ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

**Муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения  
средней общеобразовательной школы № 9 имени полного кавалера  
Ордена Славы Владимира Ивановича Аманова  
муниципального образования Кореновский район  
на 2018-2021 годы**

1. В связи с переименованием Муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средней общеобразовательной школы № 9 муниципального образования Кореновский район в **Муниципальное общеобразовательное бюджетное учреждение средней общеобразовательной школы № 9 имени полного кавалера Ордена Славы Владимира Ивановича Аманова муниципального образования Кореновский район** на основании Постановления администрации муниципального образования Кореновский район № 962 от 10.07.2019г «Об утверждении устава общеобразовательного бюджетного учреждения средней общеобразовательной школы № 9 имени полного кавалера Ордена Славы Владимира Ивановича Аманова муниципального образования Кореновский район» титульный лист коллективного договора в части наименования учреждения изложить в следующей редакции: **«КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР Муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средней общеобразовательной школы № 9 имени полного кавалера Ордена Славы Владимира Ивановича Аманова муниципального образования Кореновский район» на 2018 – 2021 годы»**

2. По тексту коллективного договора внести изменения в части наименования учреждения и изложить в следующей редакции: **«Муниципальное общеобразовательное бюджетное учреждение средняя общеобразовательная школа № 9 имени полного кавалера Ордена Славы Владимира Ивановича Аманова муниципального образования Кореновский район»**. Сокращенное наименование учреждения изложить в следующей редакции: **«МОБУ СОШ № 9 им. полного кавалера Ордена Славы В. И. Аманова МО Кореновский район»**.

3. Приложение к коллективному договору «Положение «Об оплате труда работников муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения СОШ № 9 им. полного кавалера Ордена Славы В.И. Аманова МО Кореновский район » изложить в новой редакции (прилагается)

4. Приложение к коллективному договору «Положение «О размерах, порядке и условиях осуществления стимулирующих и компенсационных выплат работникам муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения СОШ № 9 им. полного кавалера Ордена Славы В.И. Аманова МО Кореновский район » изложить в новой редакции (прилагается)

От работодателя  
Директор муниципального  
общеобразовательного  
бюджетного учреждения  
средней общеобразовательной  
школы №9 им. полного кавалера  
Ордена Славы В.И. Аманова МО  
Кореновский район



Г.В. Прошенко

2019 года

От работников  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МОБУ СОШ №9 им. полного  
кавалера Ордена Славы В.И.



И.И. Малюк

2019 года

Изменения приняты на общем собрании трудового коллектива муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средней общеобразовательной школы №9 им. полного кавалера Ордена Славы В.И. Аманова муниципального образования Кореновский район «10» 10 2019г (протокол № 5)

Государственное казенное учреждение Краснодарского края  
"Центр занятости населения Кореновского района"

**Уведомительная регистрация  
коллективного договора, соглашения**

Дата 16.10.2019 № ЦЗН.т.КД.л.Р.1  
от 23.12.2015

*Подпись*  
наименование должности, подпись



«СОШ № 9  
И. Малюк  
2019г.



«СОШ № 9  
Г. В. Брошенко  
2019 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

### Об оплате труда работников муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средняя общеобразовательная школа № 9 муниципального образования Кореновский район

Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 1601 от 22 декабря 2014 года «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;
- Закон Краснодарского края от 19.12.2016 года № 3515-КЗ «О краевом бюджете в 2017 год и плановые периоды 2018 и 2019 годов»;
- приказ министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края от 25.12.2015 года № 7055 «Об утверждении поправочных коэффициентов к нормативам финансового обеспечения образовательной деятельности (нормативам подушевого финансирования расходов общеобразовательных организаций».
- постановлением администрации муниципального образования Кореновский район от 16.12.02.2013 г. № 2162 «Об утверждении методики планирования расходов на оплату труда при формировании сметы доходов и расходов общеобразовательных учреждений муниципального образования Кореновский район»(с изменениями и дополнениями);
- постановлением главы муниципального образования Кореновский район от 20.11.2008 № 1418 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Кореновский район» (с изменениями и дополнениями);
- постановлением главы муниципального образования Кореновский район от 21.11.2008 № 1438 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования Кореновский район» (с изменениями и дополнениями);
- постановлением главы муниципального образования Кореновский район от 26.11.2008 № 1509 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей муниципального образования Кореновский район» (с изменениями и дополнениями).

## РАЗДЕЛ I

### Формирование фонда оплаты труда

1. Размер фонда оплаты труда муниципального образовательного учреждения СОШ № 9 (далее Учреждения) рассчитывается по следующей формуле:  
$$\text{ФОТ} = N \times N_o \times D,$$
 где  
N - норматив подушевого финансирования на одного обучающегося с учётом

соответствующего поправочного коэффициента для реализации основных общеобразовательных программ в муниципальных общеобразовательных учреждениях муниципального образования Кореновский район утверждённый Законом Краснодарского края о краевом бюджете на очередной финансовый год;

Но - количество обучающихся в обычном классе;

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

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. Для поощрения директора Учреждения формируется централизованный фонд стимулирования руководителей общеобразовательных учреждений в размере - до 3 % общего фонда оплаты труда.

## 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.

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

а) доля фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, устанавливается в размере не менее 80 % к общему фонду оплаты труда учреждения;

б) доля фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, устанавливается в размере не более 20% к общему фонду оплаты труда учреждения.

Соотношение может быть изменено самостоятельно в зависимости от фактически сложившейся структуры фонда оплаты по категориям персонала необходимости введения дополнительных штатных единиц и других условий.

3. В Учреждении устанавливаются следующие размеры должностных окладов и повышающих коэффициентов к должностным окладам по профессиональным квалификационным группам:

Квалификационный уровень	Должности, отнесённые к квалификационным группам	Повышающий коэффициент
1. Должности педагогических работников		
Базовый оклад (базовый должностной оклад) - 8472 рублей		
1 квалификационный	Инструктор по труду, старший вожатый	0,00

уровень		
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	0,08
3 квалификационный уровень	Воспитатель, педагог-психолог	0,09
4 квалификационный уровень	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель-логопед, учитель	0,10
2. Должности руководителей структурных подразделений		
Базовый оклад (базовый должностной оклад) - 8598 рублей		
	Руководитель структурного подразделения реализующего образовательную программу дополнительного образования детей	8598
3. Общеотраслевые должности служащих первого уровня		
Базовый должностной оклад- 5516 рублей		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель, машинистка, секретарь, кассир, секретарь-	0,00
4. Общеотраслевые должности служащих второго уровня		
Базовый должностной оклад- 5609 рублей		
1 квалификационный уровень	лаборант, техник, слесарь-электрик	0,00
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	0,04
4 квалификационный уровень	Механик	0,17
5. Общеотраслевые должности служащих третьего уровня		
Базовый должностной оклад - 6170 рублей		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер, инженер, специалист по кадрам, экономист	0,00
3 квалификационный уровень	Бухгалтер 1 категории	0,1
5. Должности работников культуры и искусства ведущего звена		
Минимальный размер должностного оклада – 10087 рублей		
	библиотекарь	0,00

Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной плате, установленному по профессиональным квалификационным группам, и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими, установленной по состоянию на 31 декабря 2012года (для педагогических работников), образуют новый оклад.

4. 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	5422
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5516



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.

Стоимость педагогической услуги для последующих расчетов корректируется на коэффициент, который учитывает сложность и приоритетность предмета:

5.1.1. Участие предмета в итоговой аттестации

- по предмету «Математика» (алгебра, геометрия) в 5-11 классах - коэффициент 1,15

- по предмету «Русский язык» в 5-11 классах - коэффициент 1,15

- по предмету «Литература» - коэффициент 1,15

5.1.2. Дополнительная нагрузка педагога, обусловленная большой информативной емкостью предмета, постоянным обновлением содержания, подготовкой лабораторного, демонстрационного материала:

- по предмету «География» в 5-11 классах - коэффициент 1,11;

- по предмету «Информатика» в 7-11 классах - коэффициент 1,11;

- по предмету «История» в 5-11 классах коэффициент 1,15;

- по предмету «Обществознание» в 5-11 классах – коэффициент 1,11

- по предмету английский язык в 2-11 классах - коэффициент 1,11

- по предмету «Биология» в 5-11 классах - коэффициент 1,11.

5.1.3. Неблагоприятные условия для здоровья педагогов:

- по предмету «Физика» - коэффициент 1,11;

- по предмету «Химия» - коэффициент 1,11.

5.1.4 Сложные возрастные особенности учащихся:

- начальные классы (1 кл) 1,15

- начальные классы (2-3 кл) 1,15

- начальные классы (4 кл) 1,15.

Годовое количество часов по учебному плану определяется с учетом всех случаев увеличения часов (факультативных занятий, деления классов на группы).

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.

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

$$O = (Стп \times Н \times Уп \times Г) + (115 \times УП) / Ун, \text{ где}$$

O - оклад педагога, осуществляющего учебный процесс;

Стп - стоимость педагогической услуги (руб./ученик-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 - 4,0 (условное количество недель в месяце));

Г - коэффициент, учитывающий деление класса на группы.

115 рублей - размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленными на 31 декабря 2012 года на норму часов педагогической работы

Ун - норма часов педагогической работы на ставку заработной платы в

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

Коэффициент, учитывающий деление класса на группы при определении заработной платы педагогов по предметам равен:

- по предмету «Иностранный язык» - 2;
  - по предмету «Информатика» - 2;
  - по предмету «технология» - 2.
- Заработная плата конкретного учителя рассчитывается исходя из количества учеников в каждой группе и коэффициента, учитывающего деление класса на группы.

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

В расчёт заработной платы педагогических работников не осуществляющих обучение на дому вносится 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.

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.

В случае отклонения расчетного фонда базовой части фонда оплаты труда нераспределённый 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 направляется на оплату труда учителей, осуществляющих обучение на дому учащихся перешедших на такое обучение в течение учебного года (после 1 января или 1 сентября), а также на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда.

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).

Установление оклада педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, принятого на работу до начала учебного года (1 сентября) производится в соответствии с минимальным размером должностного оклада, с применением повышающего коэффициента к должностному окладу по 4 квалификационному уровню - 0,10 с учетом 115 рублей.

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

№ п/п	Виды работ	Размер доплат	
		в суммовом выражении	В процентах
1	За проверку письменных работ по начальной школе от начисленного оклада за часы по предмету		10



2	За проверку письменных работ: по физике, химии, биологии, географии, истории, обществознанию, иностранному языку от начисленного оклада за часы по предмету; Русскому языку и литературе, математике, алгебре, геометрии от начисленного оклада за часы по предмету		5 11
3	За заведование кабинетом от педагогической нагрузки по предмету.		3-5
4	За руководство методическими и предметными комиссиями от минимального должностного оклада		15-20
5	За ведение табеля рабочего времени от должностного оклада		25
6	За организацию ОПТ на пришкольном участке от минимального должностного оклада		30
7	За работу с родительской общественностью от минимального должностного оклада		15
8	За ведение протоколов педагогического совета от минимального должностного оклада		15
9	Изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий от минимального должностного оклада		50
10	Консультации и дополнительные занятия с обучающимися, в том числе работа с отстающими и одаренными детьми от минимального должностного оклада		8
11	Предпрофильная подготовка, профориентация от минимального должностного оклада		15
12	Ведение клубной, конкурсной, экскурсионной работы с учащимися от минимального должностного оклада		40
13	Работа с молодыми специалистами (наставничество) от минимального должностного оклада		10
14	Учет детей в микрорайоне школы, ведение документации от минимального должностного оклада		30
15	Обновление школьного сайта от минимального должностного оклада		15
16	За организацию музыкального и мультимедийного сопровождения школьных праздников от минимального должностного оклада		25
17	За организацию работы по обеспечению бесперебойного функционирования системы		10

	контентной фильтрации от минимального должностного оклада		
18	За осуществление контроля по применению лицензионного программного обеспечения от минимального должностного оклада		30
19	За внеклассную работу по физической культуре от минимального должностного оклада		30
20	За организацию работы о профилактике наркомании среди учащихся, организацию спортивно-массовой работы, за ставку заработной платы при условии выполнения нормы рабочего времени. - учитель физической культуры - заместитель директора по воспитательной работе	2000	
21	За организацию работы о профилактике наркомании среди учащихся, организацию спортивно-массовой работы, за ставку заработной платы при условии выполнения нормы рабочего времени. - социальный педагог - психолог	1000	
22	За организацию общественной работы от минимального должностного оклада		7-10
23	За ведение документов по питанию от минимального должностного оклада		20
24	За организацию общественно-полезного труда учащихся от минимального должностного оклада		30

Доплаты за внеурочную (неаудиторную) деятельность исчисляются от минимального должностного оклада, с применением повышающего коэффициента к должностному окладу по 4 квалификационному уровню - 0,10 и 115 рублей (8472,00). Доплата за проверку письменных работ: по физике, химии, биологии, географии, истории, обществознанию, иностранному языку, русскому языку и литературе, математике, алгебре, геометрии за заведование кабинетом исчисляются от начисленного оклада за часы по предмету.

Размер доплат учителям за внеурочную деятельность, реализующим ФГОС начального общего образования, основного общего образования оплачивается в соответствии с поправочным коэффициентом финансового обеспечения образовательной деятельности к (нормативам подушевого финансирования расходов) общеобразовательных. Количество часов отведенных на сверхурочную деятельность в соответствии с ФГОС в 1-4, 5-9 классах составляет 10 часов в неделю.

$$Дв = К * У_k * Ч$$

Дв- доплата за внеурочную деятельность

К-коэффициент, на внеурочную деятельность, по реализации ФГОС

У<sub>к</sub>- количество учащихся в классе

Ч-количество часов в месяц по направлениям, отведенным на  
внеурочную деятельность в соответствии с ФГОС

Направления, отведенные на сверхурочную деятельность в соответствии с ФГОС:

- спортивно-оздоровительное
- духовно-нравственное
- эколого-биологическое
- общекультурное
- туристско-краеведческое
- социальное

Доля расходов на установление доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя устанавливается приказом директора Учреждения по согласованию с Советом школы и с учётом мнения профсоюзного комитета. Расходование средств осуществляется в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения СОШ № 9 МО Кореновский район».

7. Доля расходов на установление стимулирующих выплат устанавливается приказом директора Учреждения по согласованию с Советом школы и с учётом мнения профсоюзного комитета в размере не менее 15% общего фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс.

8. Доля расходов на установление выплат компенсационного характера устанавливается приказом директора Учреждения по согласованию с Советом школы и с учетом мнения профсоюзного комитета.

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

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

10. 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 бюджетном учреждении СОШ № 9 МО Кореновский район».

#### РАЗДЕЛ IV

#### Расчёт заработной платы директора, заместителей директора, библиотекаря Учреждения

1. Оклад директора Учреждения устанавливается приказом Управления образования в соответствии с Положением об оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений муниципального образования Кореновский район, утверждённого постановлением администрации муниципального образования Кореновский район от 03.2010 г № 325 «Об оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений муниципального образования Кореновский район».

2. Оклады заместителей директора - 70 % от оклада директора.

3. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера заместителям директора, библиотекарю устанавливаются согласно «Положению о размерах, порядке и условиях осуществления стимулирующих и компенсационных выплат в муниципальном общеобразовательном бюджетном учреждении СОШ № 9 Кореновский район».

## РАЗДЕЛ V

### 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 должностные оклады заработной платы по профессиональным квалификационным группам с учетом повышающих коэффициентов.

Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням оклада (должностному окладу, ставки 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.

## РАЗДЕЛ VI

### 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 сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, требуется письменное согласие работника.

3. Выплаты стимулирующего характера, премии, поощрительные выплаты, материальная помощь 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 работника, расходуется в соответствии с порядком расходования экономии фонда оплаты труда «Положения о размерах, порядке и условиях осуществления стимулирующих и компенсационных выплат в муниципальном общеобразовательном бюджетном учреждении СОШ № 9 Кореновский район».

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 ч. занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий по мазаным 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 эффективных контрактов (трудовых договоров) между руководителем общеобразовательного учреждения и работниками.

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

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

9. Оплата труда руководителя Учреждения производится на основании эффективного контракта (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 11 и 26 числа каждого месяца перечислением в кредитную организацию, указанную в заявлении работником.

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:

РАСЧЕТНЫЙ  
ЛИСТОК

Ф.И.О. (табельный номер)

Организация: МОБУ СОШ № 9 МО Кореновский район

Подразделение: Педагогические работники

К

выплате:

Должность:

Оклад

(тариф):

Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы					
Начислено:						Удержано:		
						Выплачено:		

Долг предприятия на начало

Долг предприятия на конец

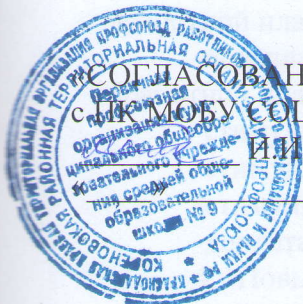
Общий облагаемый доход:

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

Положение вступает в силу со дня утверждения и распространяется на правоотношения, возникшие с 01. 09. 2019 года.

Рассмотрено на общем собрании  
трудового коллектива

« 10 » 10 2019г., протокол № 5



«СОГЛАСОВАНО»  
Директор МОБУ СОШ № 9  
И.И. Малюк  
2019г.



«УТВЕРЖДАЮ»  
Директор МОБУ СОШ № 9  
Т.В. Дорошенко  
2019 г.

## Положение О размерах, порядке и условиях осуществления стимулирующих и компенсационных выплат

### 1. Общие положения и основные определения

Настоящее Положение разработано и утверждено в соответствии: с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Краснодарского края от 16 июля 2013 № 2770-КЗ «Об образовании», постановлением администрации муниципального шя Кореновский район от 16.12.2013 г. № 2162 «Об утверждении методики планирования расходов на оплату труда при формировании сметы доходов и расходов общеобразовательных учреждений муниципального образования Кореновский район» постановлением главы муниципального образования Кореновский район от 21.11.2008 № 1438 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования Кореновский район» (с изменениями и дополнениями); постановлением главы муниципального образования Кореновский район от 20.11.2008 № 1418 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Кореновский район» (с изменениями и дополнениями).

#### 1. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

1. Положение вводится в целях усиления материальной заинтересованности педагогического персонала осуществляющего учебный процесс в муниципальном общеобразовательном бюджетном учреждении СОШ № 9. Стимулирующая часть фонда труда (вознаграждения) предназначается для усиления мотивации педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс в создании условий и повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий, индивидуальных достижений обучающихся. В процедуре установления стимулирующих участвует совместная комиссия по распределению выплат с учетом мнения выборного первичной профсоюзной организации.

Для педагогического персонала не осуществляющего учебный процесс, административно -управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала положение вводится в целях создания условий и повышении качества образовательного и воспитательного процесса развития творческой активности и инициативы, снижения текучести кадров и направлено на повышение индивидуализации материального вознаграждения каждого из работников, индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих повышению эффективности деятельности Учреждения по уставным целям.

2. Выплаты стимулирующего характера минимальными и 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;
- стимулирующая выплата за выполнение функции классного руководителя;
- доплата молодому педагогу.

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 компетенции. Размеры повышающего коэффициента:

0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории;

Повышающий коэффициент устанавливаются на период установления квалификационной категории пропорционально объему учебной нагрузки.

5. Повышающий коэффициент - 0,075 устанавливаются пропорционально объему учебной нагрузки работникам, которым присвоено почетное звание «Заслуженный учитель Кубани», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный работник физической культуры и спорта Кубани», «Заслуженный работник физической», «Народный учитель», «Почетный работник общего образования Российской Федерации».

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

6. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам в от количества лет проработанных в образовательных учреждениях. Размер стимулирующих выплаты за выслугу лет определяется в процентах пропорционально учебной нагрузки:

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%

7. Стимулирующая выплата устанавливается выпускникам образовательной организации среднего профессионального или высшего образования в возрасте до 35 лет, трудоустроившихся в Учреждение по основному месту работы в течении года со дня окончания образовательной организации среднего профессионального или высшего образования по специальности в соответствии с полученной квалификацией в размере 3000 рублей в месяц. Выплата производится с начала учебного года (1 сентября) до завершения учебного года (31 августа). Выплата производится в течении трех лет.

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

**7.1. Критерии и показатели для установления стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы для педагогического персонала не осуществляющего учебный процесс, административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала**

Наименование должности	Виды выплат	Размер выплат
1	2	3
<b>Педагогический персонал, не связанный с учебным процессом</b>	достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения	700
	подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня	800
	подготовка и проведение внеклассных мероприятий	300
	участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методсоветах, методических объединениях, педсоветах, профессиональных конкурсах и т.д.)	300
	организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся	500
	проведение мероприятий по профилактике вредных привычек	500
	организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности	500
	снижение количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних	500
	снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины	300
	снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу	300
	за участие в конкурсах, концертах, муниципальных, краевых мероприятиях	400
	за поиск и внедрение новых методов в эстетическом воспитании детей	600
	образцовое содержание кабинета	700
	за напряжённую и творческую работу	1000
<b>Заместители директора по учебно-воспитательной, воспитательной работе</b>	организация предпрофильного и профильного обучения	500
	обеспечение своевременного выполнения текущего и перспективного планирования школы	500
	высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся	1000
	высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	1000
	качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет,	1000
	сохранение контингента учащихся в 10-11 классах	700
	высокий уровень организации аттестации педагогических работников	1000
	поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	1000
	высокая координация работы учителей, других педагогических работников по выполнению учебных программ, планов, качественная разработка и исполнение необходимой учебно-методической - документации	1500



	организация стабильного повышения профессионального мастерства педагогических работников, квалификационного уровня	2500
	постоянное активное внедрение и использование современных образовательных технологий, в том числе информационно-коммуникационных, деятельности школы, в том числе в учебно-образовательном процессе (использование электронных программ, локальной сети для административно-хозяйственной деятельности, учебно-воспитательной деятельности, интегрированных уроков, создания электронных пособий)	2000
	использование в работе формы публичной отчетности о своей деятельности и деятельности школы не реже одного раза в течение учебного года	1500
	постоянное активное, результативное участие школы в муниципальных, региональных, российских конкурсах, смотрах, научно-практических конференциях, фестивалях	3000
	высокий уровень организации и проведение семинаров, конференций, круглых столов и т.д.	700
	за интенсивность и переуплотненный режим работы	2000
<b>Завхоз</b>	качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы, теплового режима	1466
	обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	1000
	за организацию и участие в текущем и аварийном ремонте помещения и оборудования школы в течение учебного года	2000
	за организацию работы и ведение документации по противопожарной и антитеррористической безопасности	2000
	за своевременное и качественное оформление документов по поставкам оборудования	1000
	высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	1000
	за интенсивность и переуплотненный режим работы	1000
	За обслуживание автомобильного транспорта	2000
	За работу с документами и сайтом по муниципальному заказу	5000
	за выполнение требований СанПиН и ведение документации по питанию школьников	1000
<b>Социальный педагог</b>	результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися	700
	своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	577
	за проведение мероприятий по профилактике вредных привычек	1000
	за работу с пенсионным фондом	2000
	За ведение табеля учета рабочего времени	1500
	За ведение и оформление документов по педагогическому совету	1700
<b>Библиотекарь</b>	высокая читательская активность обучающихся	500
	пропаганда чтения как формы культурного досуга	500
	участие в общешкольных, окружных, городских и других мероприятиях	1000
	оформление тематических выставок	600

Педагог-психолог	результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися	700
	поддержание благоприятного психологического климата в ученическом коллективе	1000
	за поиск и внедрение новых методов воспитания детей	500
Обслуживающий персонал (уборщик производственных и служебных помещений, дворник, сторож, водитель автомобиля, т.д.)	проведение генеральных уборок	710
	содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений	2239
	оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	1000
	за работу с дезинфицирующими средствами	525
	за быстрое устранение аварийных ситуаций	3694
	за повышенный объем работ	2858
	за расширение зоны обслуживания	1483
	за участие в текущем ремонте в течение учебного года	1000
	за качественную уборку помещений	700
	за интенсивность и переуплотненный режим работы	2000
	за интенсивность и напряжённость работы	2000
	за работу без нарушений правил дорожного движения и аварийных ситуаций в течение полугодия.	2000

Мониторинг и оценка результативной деятельности работников Учреждения совместной комиссией по распределению стимулирующих выплат.

На основе проведенного Мониторинга и оценки за отчетный период составляется Протокол мониторинга и оценки результативной деятельности административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала и педагогических работников, не связанных с учебным процессом с последующим согласованием с директором школы и выборным органом первичной профсоюзной организацией.

Протокол рассматривается на заседании совместной комиссии администрации, Совета школы и профсоюзного комитета. После составления, подписания и согласования издается приказ по Учреждению об установлении стимулирующих доплат ежемесячно или ежеквартально или раз в полугодие, приказ согласовывается и заверяется подписью Совета школы и профсоюзного комитета Учреждения.

**7.2. В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат за интенсивность и высокие результаты работы для педагогического персонала осуществляющего учебный процесс:**

категории	Показатель	Расчет показателя	Шкала	Максимальное количество баллов
	Количество освоения учебных программ <b>К1</b>	Количество учащихся получивших «4» и «5» по итогам _____ периода (учитывается специфика: для учителя предметника, к учащимся которым преподается предмет; для учителя начальных классов - к учащимся начальных классов к учащимся его класса и т.п.) Итоги сдачи ЕГЭ и ГИА: -результаты выше районных показателей -результаты выше краевых Показателей (один раз в год после аттестации) - успеваемость ниже 50%	80-100%-5 баллов 48-79% - 4 баллов; 28-47% - 3 баллов 8-27% - 2 балла (1 раз в четверть)  15  25  -5	30

Успешность учебной работы (динамика учебных достижений учащихся)	Качество освоения учебных программ <b>К2</b>	Количество учащихся, получивших «2» по итогам периода	Есть н/у минус 2 балла за каждого (1 раз в четверть)	-2
	Результативность участия в олимпиадах, НПК «Эврика», «Эврика-юниор», «Шаги в науку» и др. конкурсы <b>К3</b>	Количество учащихся победителей и призеров предметных олимпиад, лауреатов и дипломатов конференций, турниров и т.д. (баллы по количеству победителей, призёр 0,5 от количества баллов победителей)	Региональный уровень- 10 баллов зональный уровень - 5 баллов муниципальный уровень - 3 баллов, школьный уровень - 2 баллов	10
	Подготовка учащихся к сдаче экзамена в форме и по материалам ЕГЭ (11 кл.) и ОГЭ (9кл.) <b>К4</b>	При подготовке к ЕГЭ по обязательным предметам (русский язык и математика) в 11 кл.- по 1 баллу за каждого выпускника; экзамены по выбору в форме ЕГЭ в 11 кл. по-0,5 балла за учащегося; подготовка к сдаче обязательных экзаменов в новой форме в 9 кл.- по 1 балла за 1 учащегося, подготовка к экзамену по выбору в традиционной форме-0,5 балла за 1 уч-ся {зависит от количества уч-ся в классах}		9кл.- 11 кл.-
	Результаты КДР и ВПР <b>К5</b>	Суммируются баллы по пунктам а, б: а) уровень обученности уч-ся по результатам КДР б) процент учащихся, получивших 5 и 4 по итогам КДР	а) 100%-5 баллов; 98-99% - 4 баллов; 85-97% - 3 баллов; 75-84% - 2 баллов; 60-74%- 1 балла менее 60%-0 баллов б) 80-100%-1 Обаллов; 70-79% -7 баллов; 60-69% -5 баллов; 50-59% - 3 балла 40-49% - 1 балла	15
Эффективность во внеурочной деятельности	Индивидуальная дополнительная работа со слабоуспевающими уч-ся <b>К6</b>	Кол-во учащихся имеющих 2, 3, с которыми проведена дополнительная работа (численность обучающихся, имеющих 2, 3). (Тетради (листы) контроля посещений доп. занятий, тетрадь для доп. работ), (кроме 9.11)	от 80-100% -5баллов; от 60-79% - 4балла от 40-59% -3 балла от 20-39% -2балла от 8-19% - 1 балл	5
	Индивидуальная дополнительная работа с хорошо успевающими уч-ся <b>К7</b>	Кол-во уч-ся, имеющих 4 и 5, с которыми проведена индивидуальная дополнительная работа (численность обучающихся, имеющих 4 и 5). (Тетради (листы) контроля посещений доп. занятий, тетрадь для доп. работ уч-ся).	от 80-100%- 5 баллов; от 60-79% - 4 балла от 40-59% - 3 балла от 20-39%-2 балла	5

		от 8-19%-1 балл		
Участие в методической и научно-исследовательской работе	Проведение мастер-классов, открытых уроков, выступления на конференциях, семинарах «круглых столах» наличие опубликованных работ, работ по обобщению передового педагогического опыта <b>К8</b>	Всероссийский уровень - 25 баллов Региональный уровень - 20 балла Муниципальный уровень - 15 балла Школьный уровень - 10 баллов	25	
	Наличие собственных методических и дидактических уток, рекомендаций, учебных пособий и т. п., применяемых в образовательном процессе, участие в инновационной и экспериментальной работе, руководство методическими объединениями и др. <b>К9</b>	В зависимости от сложности объема и результативности работы - до 15 баллов	15	
	Проведение открытых уроков высокого качества по предмету. проведение внеклассных мероприятий по предмету <b>К10</b>	Региональный уровень - 20 балла Муниципальный уровень - 15 балла Школьный уровень - 5 баллов	20	
Современные пед. технологии в процессе обучения	Использование мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео и аудиоаппаратуры и т.п., здоровьесберегающих технологий <b>К11</b>	Кол-во занятий с учащимися (уроков, кружковых занятий, классных часов и др.) с использованием мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео и аудиоаппаратуры и т.п., здоровьесберегающих технологий.	На основании результатов внутришкольного контроля - до 5 баллов	5
повышения квалификации	прохождение внебюджетных курсов повышения квалификации и профессиональной подготовки <b>К12</b>	Свидетельство, сертификаты, о прохождении внебюджетных курсов повышения квалификации и профессиональной подготовки (по желанию, дополнительно).	Повышение квалификации по учебным предметам - 25 баллов	25
Оценка родителей и детей	Отсутствие мотивированных обращений учащихся и их родителей к директору школы и в вышестоящие органы <b>К13</b>	Отсутствие жалоб +2 При наличии жалоб -10	2	

Работа со школьной документацией	Своевременность и аккуратность ведения школьной документации <b>K14</b>	Ведение электронных дневников. Ведение электронных журналов. Отсутствие замечаний по ведению школьной документации учителями-предметниками (классных журналов, поурочных планов, рабочих программ, КТП). Отсутствие замечаний по ведению документации классными руководителями (классных журналов, журналов по ТБ, личных дел учащихся, проверка дневников). Заполнение портфолио учителей (учитывается количество и качество материалов)	10 10 Без замечаний в справках по ВШК, приказах - +5 баллов. При наличии замечаний - -5 баллов. 3-10 баллов	25
----------------------------------	--	---	---	----

Работа с родителями	Работа с родителями <b>K15</b>	Привлечение родителей (более 5 чел.) к подготовке и проведению мероприятий.	3	6
		Проведение информационно-разъяснительной работы в 9,11 класса при подготовке к ГИА (при наличии протоколов, информационных писем, отчетов).	3	
		Посещение семей на дому (за каждое посещение, при наличии документально подтвержденного посещения - 1 балл Непосещение семей проблемных учащихся на дому -минус 10 баллов		1

участие уч-ся в конкурсах, форумах, фестивалях разного уровня, участие в спартакиаде, проведение соревнований внутри школы <b>K16</b>	Участники (за каждый конкурс)	Школа - 1 Район- 2 Край - 3	6
	Победители (за каждого)  1-3 место 4-6место участие	Школа - 2 Район- 4 Край - 6 Школа - 5 Школа - 3 Школа - 2	

Проведение внеклассных мероприятий <b>K17</b>	Принимали активное участие в школьном мероприятии Провели открытое внеклассное мероприятие в своем классе За высокое качество подготовки и проведения внеклассного мероприятия для нескольких классов (при наличии методической разработки, презентация и др.)	1	5
		2	
		5	

Воспитательная работа с уч-ся за рамками функционала классного руководителя <b>K18</b>	Количество учащихся и их родителей, вовлеченных в мероприятия воспитательного характера, участие в общественно-полезном труде.	от 80-100%-10 баллов от 60-79% - 8 баллов от 40-59% - 4 балла от 20-39% - 2 балла от4-19%-1 балл	15
	За работу с опекаемыми детьми и детьми, находящимися в социально-опасном положении	5	

Победители спортивных мероприятий  Проведение массовых спортивных соревнований, культурных мероприятий <b>K19</b>	1-3место-5б. 4-6 место - 3б. Участники - 2б. 10б.	10

Организация профилактической работы с учащимися, требующими повышенного внимания (предоставление отчета: ведение дневников, фотоматериалов, вовлечение во внеурочную занятость)		2	2
<b>Воспитательная работа</b>	Организация выезда учащихся в поход или на экскурсию(при оформлении полного пакета документов)	1 день	5
		Более 1 дня	
		В каникулярное время	
<b>К20</b>			
<b>К21</b>			

<b>Воспитательная работа</b>	Методическая работа и профессиональный рост классного руководителя <b>К22</b>	Участие в педагогическом совете школы с представлением своего опыта работы классного руководителя	2	19
		Посещение районных и краевых семинаров и мастер-классов классных руководителей	2	
		Выступление на школьных семинарах, круглых столах, участие в выставках педагогического мастерства с представлением своего опыта работы классного руководителя	4	
		Выступление на районных семинарах с представлением своего опыта работы классных руководителей	10	
	Выполнение губернаторской программы «Горячее питание» <b>К23</b>	100% -95%(с учетом имеющихся заявлений родителей об отказе от питания в школе) - 3 балла 94-80% - 2 балла 79-60% - 1 балл		3
	Наличие единой школьной формы и ее соблюдение всеми уч-ся класса <b>К24</b>		2	2
	За выполнение обязанностей, связанных с повышением авторитета школы (кружки, секции, студии с предоставлением документации: планы, журналы) <b>К25</b>		10	10
	Развитие материально-технической и дидактической базы учебных кабинетов, территории школы, оформление кабинетов <b>К26</b>		10	10
Работа по учету детей в микрорайоне школы <b>К27</b>		5	5	
За работу выходящую за рамки функционала (выполнение обязанностей лаборанта, секретаря при его отсутствии) <b>К28</b>		10 3(л о пр.)	10	

Мониторинг и оценка результативной деятельности учителей школы (в дальнейшем и оценка) производится учителем, затем соответствующим предметным объединением с последующим согласованием с администрацией и комитетом школы.

В системе Мониторинга и оценки учитываются результаты учебно-воспитательной полученные в рамках внутришкольного, районного, краевого уровня и РФ, согласно представленным подтверждающим документам и составляется на учителя Оценочный итоговый лист, отражающий набранное количество баллов, за личной подписью работника, председателя МО, представителя администрации.

На основе проведенного Мониторинга и оценки за отчетный период производится подсчет баллов по всем показателям. Составляется общий Протокол мониторинга и оценки результативной деятельности учителей школы за подписями руководителей соответствующих методических объединений с последующим согласованием с директором школы и выбранным органом первичной профсоюзной организации.

После принятия решения по утверждению результатов Мониторинга и оценки при наличии особого мнения вправе в течение 2 дней подать заявление директору школы о несогласии с оценкой результативности его деятельности.

Заявление работника в течение двух дней рассматривается на заседании ПК школы и по результатам проверки принимается решение. В случае сверки факта ошибочной оценки деятельности работника, выраженной в оценочных баллах, профсоюзный комитет совместно с администрацией школы принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

Для определения стоимости одного балла месячный размер, отводимый на выплату стимулирующей части фонда оплаты труда, делится на общую сумму набранных баллов всех учителей школы. В результате получается стоимость (в рублях) одного балла.

Размер стимулирующих доплат каждого учителя определяется по формуле: стоимость 1-го балла умножается на сумму баллов каждого учителя школы.

Корректировка стоимости 1 балла и размера стимулирующих доплат работникам производится ежемесячно или ежеквартально или раз в полугодие, соответственно размеру стимулирующей части фонда оплаты труда школы и общего количества баллов, набранных учителями.

Общий Протокол рассматривается на заседании совместной комиссии администрации Совета школы и профсоюзного комитета. После составления, подписания и согласования издается приказ по школе об установлении стимулирующих доплат для каждого учителя школы ежемесячно или ежеквартально или раз в полугодие, приказ согласовывается заверяется подписью Совета школы и профсоюзного комитета школы.

Выплаты утверждённых стимулирующих доплат учителям школы производятся ежемесячно

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

Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения. Сумма, выплачиваемая одному работнику, минимальными и максимальными размерами не ограничивается.

8. Стимулирующая выплата за выполнение функции классного руководителя педагогическим работникам Учреждения, выполняющим функции классного руководителя

Размер стимулирующей выплаты за выполнение функции классного руководителя - из расчета 3000 рублей в месяц в классе с наполняемостью не менее 14 человек

Для классов, наполняемость которых меньше, уменьшение размера стимулирующих выплат производится пропорционально численности обучающихся.

В случае если на педагогических работников возложены функции классного в двух и более классах, соответствующие стимулирующие выплаты выплачиваются за выполнение этих функций в каждом классе.

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

9. Стимулирующая выплата отдельным категориям устанавливается из расчета 3000 рублей в месяц, исходя из фактически отработанного времени в календарном месяце по основному месту работы и по основной должности.

Работникам, выполняющим объем работы менее нормы рабочего времени за ставку заработной платы, доплата осуществляется пропорционально отработанному времени.

Размер надбавок и доплат, включая надбавки и доплаты за совмещение должностей (профессий) и других выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленных согласно дополнительному объему

работ, исчисляется без учета денежных стимулирующих выплат отдельным категориям работников.

Перечень отдельных категорий работников:

- учителя;
- другие педагогические работники (педагог-психолог, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, социальный педагог);
- учебно-вспомогательный персонал (вожатый);
- обслуживающий персонал (водитель автомобиля, дворник, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений)

10. В Учреждении устанавливаются следующие виды премий:

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

10.1 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 течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 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;

Максимальным размером премия по итогам работы за период не ограничена.

10.2. Премия за качество выполняемых работ выплачивается одновременно в размере до 5 окладов при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;
- присвоение 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.
- премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяются к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

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

11. Размеры и условия выплат материальной помощи устанавливаются в коллективном договоре.

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

## **2. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам МОБУ СОШ № 9, включая педагогических работников, осуществляющих учебный процесс**

Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды компенсационного характера:

1. За совмещение профессий (должностей).

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 работ.

2. За расширение зон обслуживания.

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

3. За работу в сельской местности.

Специалистам, работающим в сельской местности, к окладу, ставке заработной платы устанавливается компенсационная выплата в размере 25%.

4. За увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

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.

5. За специфику работы педагогическим работникам:

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

6. За работу в ночное время.

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время в размере 35% от оклада. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

7. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшийся 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.

8. За работу с вредными условиями труда - устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового Кодекса Российской Федерации: (только согласно специальной оценки условий труда)

-оплата труда преподавателям химии, информатики, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда оплачивается в повышенном размере -12% от оклада учителя, пропорционально установленной нагрузке:

-уборщикам служебных помещений, занятых на работах с дезинфицирующими средствами в размере 10% от установленного оклада:

9. За сверхурочную работу.

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.

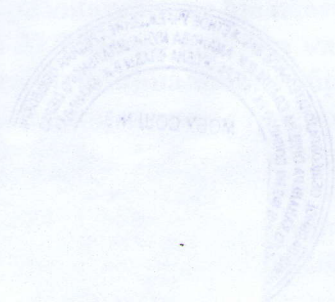
Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу без учета, применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением

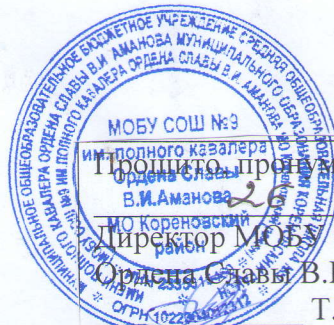
коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат, пропорционально установленной нагрузке.

Положение вступает в силу со дня утверждения и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.09.2019 года.

Рассмотрено на общем собрании  
трудового коллектива

« 10 » 10 2019 г, протокол № 5





Процессуально проверено, скреплено печатью  
2 листов

Директор МОБУ СОШ № 9 им. полного кавалера

Ордена Славы В.И. Аманова

Т.В. Дорошенко

Председатель ПК

И.И. Малюк

