

Согласовано:
Председатель
профсоюзного комитета
МБОУ СОШ № 27
Н.В.Кириченко
«31» августа 2015 г.

**Утверждено решением общего
собрания работников**
Директор МБОУ СОШ № 27
с. Львовского МО
Северский район
И.М.Виткалов
«31» августа 2015 г

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения средней общеобразовательной школы №27 села Львовского муниципального образования Северский район в условиях нормативно-подушевого финансирования (новая редакция)

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет систему оплаты труда работников МБОУ СОШ № 27, реализующего образовательные программы начального общего, основного общего образования, среднего общего образования в соответствии с государственным образовательным стандартом общего образования и расходов краевого бюджета на реализацию основных общеобразовательных программ общеобразовательными учреждениями в части финансирования всех расходов, за исключением расходов на оплату коммунальных услуг, арендной платы за пользование имуществом, услуг по содержанию имущества, текущий и капитальный ремонт.

1.2. Система оплаты труда работников МБОУ СОШ № 27 определяется коллективным договором, настоящим Положением в соответствии с Законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Краснодарского края от 16 июля 2013 года № 2770 – КЗ «Об образовании в Краснодарском крае», постановлением главы администрации Краснодарского края от 25 апреля 2007 года № 388 «Об утверждении комплексного проекта модернизации образования в Краснодарском крае», Законами и иными нормативными правовыми актами Краснодарского края и принятыми в соответствии с ними нормативными актами органов Муниципального образования Северский район (Положение «Об установлении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений Северского района», утвержденного постановлением главы муниципального образования Северский район № 1112 от 24.06.2014 года; Положение «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования Северского района», утвержденного постановлением главы муниципального образования Северский район № 1214 от 07.07.2014 года; оплата труда учителей,

руководителя, заместителей руководителя муниципальных общеобразовательных организаций осуществляется с учетом положений, изложенных в постановлении администрации муниципального образования Северский район от 28 октября 2013 года № 2409 «Об утверждении методики планирования расходов на оплату труда при составлении плана финансово – хозяйственной деятельности общеобразовательных организаций, расположенных на территории муниципального образования Северский район», «Методика планирования расходов на оплату труда при составлении плана финансово-хозяйственной деятельности муниципальных бюджетных и автономных общеобразовательных учреждений муниципального образования Северский район», утвержденная постановлением главы муниципального образования Северский район; постановление администрации муниципального образования Северский район № 578 от 14.04.2014 года «О повышении минимальных окладов(должностных окладов) ставок заработной платы работников муниципальных учреждений муниципального образования Северский район, перешедших на отраслевые системы оплаты труда», а также в соответствии с трудовым кодексом и действующим законодательством

1.3. Настоящее Положение об оплате труда работников МБОУСОШ № 27 (далее – Положение) разработано в целях совершенствования оплаты труда работников МБОУ СОШ №27, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда и вступает в действие с 01 сентября 2015 года.

2. Формирование фонда оплаты труда МБОУСОШ №27

2.1. Размер фонда оплаты труда МБОУСОШ №27 определяется исходя из утвержденного законом Краснодарского края о краевом бюджете на очередной финансовый год норматива подушевого финансирования на одного обучающегося (с учетом соответствующего поправочного коэффициента) для обеспечения реализации основных общеобразовательных программ (далее - норматив) по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = N \times H \times Д, \text{ где:}$$

ФОТ - фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

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

H - количество учащихся в МБОУСОШ №27 на начало нового учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января);

Д - доля фонда оплаты труда (с начислениями на оплату труда) в нормативе на реализацию основных общеобразовательных программ, определяется решением трудового коллектива МБОУСОШ №27 на начало

нового учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января), утверждается приказом по школе и согласовывается с управлением образования администрации муниципального образования Северский район на начало нового учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января);

2.2. При определении доли фонда оплаты труда учитываются наличие коррекционных, лицейских (гимназических) классов, количество детей, обучающихся на дому, а также другие факторы, влияющие на увеличение фонда оплаты труда.

2.3. Оплата труда работников МБОУСОШ № 27 производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете учреждения на соответствующий финансовый год.

2.4. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждений, в части оплаты труда работников, предусматриваемый управлением образования администрации муниципального образования Северский район, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими муниципальных услуг (сетевых показателей). При оптимизации штатного расписания и сохранении сетевых показателей фонд оплаты труда не уменьшается.

2.5. Установление заработной платы работников МБОУСОШ №27, производится 2 раза в год исходя из численности обучающихся по состоянию на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января).

3. Формирование централизованного фонда стимулирования руководителей общеобразовательных учреждений

3.1. Управление образования администрации муниципального образования Северский район формирует централизованный фонд стимулирования руководителей образовательных учреждений по следующей формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{цст}} = \text{ФОТ} \times \text{ц}, \text{ где:}$$

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

ФОТ - фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

ц - централизуемая доля фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения.

Рекомендуемый размер централизуемой доли ФОТ_{цст} – до 2 %.

3.2. Размер централизованного фонда стимулирования руководителей общеобразовательных учреждений, порядок его формирования и использования устанавливаются в соответствии с положением о порядке формирования и распределения централизованного фонда стимулирования руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений Северского района отрасли «Образование» финансируемых по нормативно –

подушевому принципу, утвержденного приказом управления образования администрации муниципального образования Северский район.

3.3. Премирование руководителя МБОУ СОШ №27 осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с положением о критериях оценки и показателях эффективности работы образовательного учреждения, установленным управлением образования администрации муниципального образования Северский район.

4. Распределение фонда оплаты труда МБОУ СОШ №27

4.1. Фонд оплаты труда МБОУ СОШ №27 состоит из фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, и фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, согласно **приложению № 1** к настоящему Положению..., разработанному в соответствии Приказом Минобрнауки РФ от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», и определяется по следующей формуле:

$$\text{ФОТ}_o = \text{ФОТ}_п + \text{ФОТ}_пр, \text{ где:}$$

ФОТ_о - фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

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

ФОТ_{пр} - фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом.

4.2. Руководитель МБОУ СОШ №27 в соответствии со статьей 28 Закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» формирует и утверждает штатное расписание МБОУ СОШ №27, локальные акты, регулирующие оплату труда МБОУ СОШ №27 (положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, положение о доплатах и надбавках и другие), в пределах фонда оплаты труда МБОУ СОШ №27.

Доли фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала сохраняются в объеме, не ниже фактического уровня за предыдущий учебный год (в пределах штатного расписания МБОУ СОШ №27).

При оптимизации штатного расписания уменьшается доля фонда оплаты труда прочего персонала (административно-управленческого,

учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала) и соответственно увеличивается доля фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс.

Управление образования администрации муниципального образования Северский район осуществляет контроль за оптимальным соотношением доли фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс и доли фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом в пределах фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения.

4.3. Соотношение может быть изменено МБОУ СОШ №27 самостоятельно в зависимости от фактически сложившейся структуры фонда оплаты труда по категориям персонала, необходимости введения дополнительных штатных единиц и других условий.

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

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

ФОТп - фонд оплаты труда педагогического персонала;

ФОТп(б) - базовая часть ФОТп;

ФОТп(с) - стимулирующая часть ФОТп.

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

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

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

подготовка к урокам и другим видам учебных занятий;

проверка письменных работ;

изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий;

консультации и дополнительные занятия с обучающимися, в том числе работа с отстающими и одаренными детьми;

заведование элементами инфраструктуры (кабинетами, лабораториями, учебно-опытными участками, мастерскими, музеями и другое);

организация внеклассной работы по предмету, соревнований, олимпиад, конкурсов, конференций;

предпрофильная подготовка, профориентация;

руководство предметными комиссиями, методическими объединениями;

ведение клубной, конкурсной, экскурсионной работы с учащимися;

работа с молодыми специалистами (наставничество);

организация работы по профилактике наркомании среди учащихся;

работа с родителями;

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

Конкретный размер дополнительных видов работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя, определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно.

4.6. На стимулирующую часть направляется не менее 20 % общего фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс.

Конкретный размер стимулирующей части определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно.

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

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

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

ФОТпр(б) - базовая часть ФОТпр;

ФОТпр(с) - стимулирующая часть ФОТпр;

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

Базовая часть оплаты труда управляющих учебным хозяйством, заведующих производством (шеф-поваров), 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.

Размер выплат за выполнение дополнительных видов работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя, определяется согласно **Приложению №2**. Сумма выплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя МБОУ СОШ № 27, определяется в абсолютном значении.

Размеры ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и размеры повышающих коэффициентов к ставкам заработной платы отражены в **Приложении № 3** к настоящему положению.

Размеры должностных окладов работников МБОУ СОШ №27, занимающих общеотраслевые должности служащих, устанавливаются на

основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам (**Приложение № 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 (**Приложение № 5**).

4.8. Занятия с обучающимися по программе федерального государственного образовательного стандарта начального и основного общего образования (ФГОС):

За выполнение учителем обучения по направлениям отведенным на внеурочную деятельность в соответствии с ФГОС устанавливаются доплаты, которые рассчитываются по следующей формуле

$$Двн = Стп * Ук * Ч, \text{ где}$$

Двн – доплата за внеурочную деятельность;

Стп – стоимость педагогической услуги за аудиторные часы, установленной на момент тарификации (1 января и 1 сентября);

Ук – количество учащихся в классе (группе), осуществляющих обучение по направлениям, отведенным на внеурочную деятельность в соответствии с ФГОС;

Ч – количество часов работы в месяц по направлениям, отведенным на внеурочную деятельность в соответствии с ФГОС.

Сумма выплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя МБОУ СОШ № 27, определяется в абсолютном значении.

5. Определение стоимости педагогической услуги в МБОУ СОШ №27

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

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

Стоимость педагогической услуги (стоимость 1 ученико-часа) определяется исходя из базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, уменьшенной на сумму доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя, по следующей формуле:

$$(ФОТ_{п(б)} - НВ) \times 245$$

$$Стп = \frac{\quad}{(a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + a_3 \times v_3 + \dots + a_{10} \times v_{10} + a_{11} \times v_{11}) \times 365},$$

где:

Стп - стоимость педагогической услуги;

365 - количество дней в году;

245 - среднее расчетное количество дней в учебном году;

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

НВ - сумма доплат за виды неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя;

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.

5.2. Учебный план разрабатывается самостоятельно МБОУ СОШ №27. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным и региональным базисными учебными планами и санитарными правилами и нормами (СанПиН).

Годовое количество часов по учебному плану определяется с учетом всех случаев увеличения часов (факультативных занятий, деления классов на группы), обучения детей с отклонениями в развитии, обучения детей на дому.

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

5.4. 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 МБОУ СОШ №27 может определяться на основании:

участия предмета в итоговой аттестации, в том числе в форме и по материалам ЕГЭ, и других формах независимой аттестации;

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

специфики образовательной программы МБОУ СОШ №27, определяемой концепцией программы развития, и учета вклада в ее реализацию данного предмета.

5.5. Стоимость педагогической услуги для коррекционных классов увеличивается на коэффициент 2,2, учитывающий нормативное снижение наполняемости в этих классах (в среднем - в два раза) и повышение заработной платы педагогических работников на 20%. Указанный коэффициент может быть определен МБОУ СОШ №27 самостоятельно с учетом фактических условий.

5.6. Поправочный коэффициент, установленный к нормативам подушевого финансирования на одного обучающегося гимназических (лицейских) классов, учитывает специфику обучения в данных классах и увеличение заработной платы педагогических работников на 15% при определении стоимости педагогической услуги.

5.7. Норматив подушевого финансирования на одного обучающегося, установленный для сельских общеобразовательных учреждений, учитывает выплату за работу в сельской местности в размере 25% педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс при определении стоимости педагогической услуги.

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

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

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

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

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

Н - количество обучающихся по предмету в каждом классе;

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

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

Г - коэффициент, учитывающий возможное деление класса на группы.

6.2. При определении оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогов по предметам может учитываться деление классов на группы. В этом случае стоимость педагогической услуги определяется с учетом коэффициента Г, а оклад (должностной оклад), ставка заработной платы конкретного учителя рассчитывается исходя из количества учеников в каждой группе.

Коэффициент Г устанавливается в диапазоне от 1,0 до 2,0 (при делении классов на две группы или от 1,0 до 3,0 (при делении классов на три группы в соответствии с иными нормативными документами с учетом дополнительно выделенных средств из адаптационной надбавки).

Конкретное значение коэффициента Г устанавливается МБОУ СОШ №27 самостоятельно.

6.3. При обучении детей на дому заработная плата педагогов, осуществляющих такое обучение, определяется исходя из количества детей в конкретном классе, в состав которого включен ребенок, обучающийся на дому. При этом к стоимости педагогической услуги применяется повышающий коэффициент 1,2, учитывающий повышение заработной платы на 20%.

Расчет заработной платы педагогическим работникам, осуществляющим обучение на дому, может определяться:

- исходя из количества детей в конкретном классе, в состав которого включен ребенок, обучающийся на дому. При этом к стоимости педагогической услуги применяется повышающий коэффициент 1,2, учитывающий повышение заработной платы на 20%.

- исходя из определения минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом коэффициента по профессиональным квалификационным уровням, установленным в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений образования Северского района, утвержденного постановлением главы муниципального образования Северский район от 20 ноября 2008 года № 3200. В этом случае стоимость педагогической услуги в целом по учреждению рассчитывается без учета числа учащихся, обучающихся на дому, и количества часов по учебному плану.

Порядок расчета заработной платы педагогических работников, осуществляющих обучение на дому, определяется решением трудового коллектива общеобразовательного учреждения и оформляется приказом по учреждению на начало нового учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января).

6.4. Установление заработной платы педагогов, осуществляющих учебный процесс, производится 2 раза в год исходя из численности учащихся по состоянию на начало учебного года (1.09) и на начало календарного года (1.01).

7. Расчет заработной платы директора школы, заместителей директора, заведующего библиотекой и главного бухгалтера МБОУ СОШ №27

7.1. Должностной оклад директора школы устанавливается исходя из группы оплаты труда руководителей учреждений, определяемой в зависимости от количества учащихся, и расчетного среднего оклада педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, исчисленного в соответствии с **приложением № 6** к настоящему Положению..:

$O_p = O_{срп} \times K$, где:

O_p - должностной оклад руководителя общеобразовательного учреждения;

$O_{срп}$ - расчетный средний оклад педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

K - коэффициент, установленный по группам оплаты труда руководителей образовательных учреждений.

Коэффициенты:

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

2 группа - коэффициент 2,0 (при численности учащихся от 501 до 1000 человек);

3 группа - коэффициент 1,9 (при численности учащихся от 201 до 500 человек);

4 группа - коэффициент 1,7 (при численности учащихся до 200 человек).

7.2. Оклады заместителя руководителя, заведующего библиотекой, главного бухгалтера общеобразовательного учреждения устанавливаются в размере 70 - 90% от оклада руководителя общеобразовательного учреждения и подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

8. Оплата труда директора школы, заместителей директора.

8.1. Заработная плата директора МБОУ СОШ №27, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

8.2. Должностной оклад директора школы определяется трудовым договором, исходя из средней заработной платы работников, относимых к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 3 размеров указанной средней заработной платы.

Критерии для установления кратности при определении должностного оклада директора школы и порядок их установления утверждаются постановлением администрации муниципального образования Северский район.

При установлении должностного оклада директора школы вновь созданного или открываемого после длительного капитального ремонта учреждения критерии для установления кратности при определении должностного оклада директора определяются по планируемым критериям.

8.3. Перечень основного персонала учреждений образования утверждается приказом управления образования. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение.

8.4. Стимулирующие выплаты директору школы устанавливаются приказом управления образования администрации муниципального образования Северский район с учетом мнения представительного органа работников.

8.5. Должностные оклады заместителей директора МБОУ СОШ №27 устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада директора школы и подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

8.6. С учетом условий труда директору школы, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 9 настоящего Положения.

8.7. Премирование директора школы осуществляется в соответствии с разделом 11 настоящего Положения с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения, установленными управлением образования Северского района в лице руководителя управления.

Размеры премирования директора школы, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливаются управлением образования Северского района в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения по форме, утвержденной постановлением Правительства РФ от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

9. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

9.1. Оплата труда работников школы, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

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

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

за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

специалистам за работу в сельской местности;

за специфику работы педагогическим и другим работникам;

за работу в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за сверхурочную работу.

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

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда (далее – СОУТ) на рабочих местах с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам СОУТ рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

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

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

- за работу по обеспечению безопасности школы – 1000 руб;;
- за выполнение работы специалиста ГО и ЧС – 500 руб;
- за ведение работы по учету военнообязанных – 500 руб;;
- за ведение работы страхового делегата – 500 руб;
- за ведение табеля учета рабочего времени – 1000 руб;
- за выполнение работы специалиста по охране труда - 1000 руб;
- за ведение работы по обработке и хранению персональных данных – 1000 руб;
- . - за работу не освобожденного председателя ППО - 500 руб;
- за работу по ведению протоколов педсовета – 500 руб.

9.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от

работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты устанавливается от оклада и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

9.6. Специалистам, работающим в сельской местности и поселках городского типа Северского района, оплата труда которых осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в Северском районе по направлению сферы работы, к окладу устанавливается выплата в размере 25%.

9.7. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра. Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором в размере 35%., локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников и отражаются в трудовом договоре.

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

Размер доплаты составляет:

не менее одинарного дневного оклада сверх 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 двойного дневного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной часовой части оклада сверх 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 часовой части оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

9.9. 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.

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

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

9.12. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу работников без учета применения повышающих коэффициентов к

окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

10. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

10.1. Положением об оплате и стимулировании труда работников МБОУСОШ №27 предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладу:

повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию;

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу за ученую степень, почетное звание.

Решение о введении соответствующих норм принимается директором школы с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами и утверждается приказом по МБОУСОШ №27. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего учебного года.

Начисление и выплата стимулирующих надбавок производится за фактически отработанное время в расчетном периоде, распределяются органом самоуправления общеобразовательного учреждения, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению директора школы. При отсутствии или недостатке финансовых средств, или при несоблюдении работником трудовой дисциплины, некачественном или несвоевременном выполнении работы, ухудшении показателей работы директор школы имеет право приостановить выплату стимулирующих надбавок, либо прекратить их выплату.

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

Размеры повышающего коэффициента:

0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории;

0,05 - при наличии второй квалификационной категории.

10.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Размер повышающего коэффициента – до 1,0.

10.4. Повышающий коэффициент к окладу за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента:

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

0,15 – за ученую степень доктора наук.

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

10.5. Положением об оплате труда и стимулировании труда работников предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу:

стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы (критерии в **приложении №7** к Положению...);

стимулирующая надбавка за выслугу лет;

стимулирующая выплата за выполнение функции классного руководителя.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению органа самоуправления МБОУ СОШ №27, обеспечивающего демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению директора школы в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МБОУ СОШ №27. Выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание и за выслугу лет осуществляются в первоочередном порядке.

10.6. Стимулирующую надбавку за интенсивность и высокие результаты работы работникам МБОУ СОШ №27 устанавливаются:

за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения до 10000 рублей;

за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе до 10000 рублей;

за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения) до 10000 рублей;

за сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе водителям) до 10000 рублей.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу по одному или нескольким основаниям. Рекомендуемый размер указанной надбавки до 200%. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

10.7. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Размеры (в процентах от оклада):

при выслуге лет от 1 до 5 лет – 5%;

при выслуге лет от 5 до 10 лет – 10%;

при выслуге лет от 10 лет – 15%.

10.8. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 10.3, 10.4, 10.5 и 10.6 настоящего Положения, устанавливаются пропорционально объему учебной нагрузки. Надбавки стимулирующего характера могут устанавливаться на определенный срок (но не более 1 года) или единовременно (по итогам месяца, квартала, полугодия, года).

10.9. Стимулирующая выплата за выполнение функции классного руководителя устанавливается педагогическим работникам школы, выполняющим функции классного руководителя.

Размер стимулирующей выплаты за выполнение функции классного руководителя – из расчета 2000 рублей в месяц в классе с наполняемостью 14 человек и более. Для классов, наполняемость которых менее 14 человек, уменьшение размера стимулирующей выплаты производится пропорционально численности обучающихся.

В случае, если на педагогического работника возложены функции классного руководителя в двух и более классах, соответствующие выплаты осуществляются за выполнение функций в каждом классе.

10.10. 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.

Надбавки стимулирующего характера могут устанавливаться на определенный срок (но не более 1 года) или единовременно (по итогам месяца, квартала, полугодия, года).

11. Порядок и условия премирования работников МБОУ СОШ №27

11.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в МБОУ СОШ №27 могут быть установлены премии:

премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

премия за качество выполняемых работ;

премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование работников осуществляется по решению органа самоуправления общеобразовательного учреждения, обеспечивающего демократический, государственно-общественный характер управления, по

представлению директора школы в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МБОУ СОШ №27:

заместителей директора, шеф-повара и иных работников, подчиненных директору школы непосредственно;

педагога-библиотекаря и иных работников, подчиненных заместителям директора школы - по представлению заместителей директора школы.

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

При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

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

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца, квартала, полугодия и года работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц, квартал, полугодие и год.

11.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно в размере до 3 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.

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

высокие показатели результативности;

разработка, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;

выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

сложность, напряженность и специфику выполняемой работы;
другие критерии.

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

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

11.5. Решение о премировании директора школы принимается руководителем управления образования администрации муниципального образования Северский район, в соответствии с положением о порядке формирования и распределения централизованного фонда стимулирования руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений Северского района отрасли «Образование» финансируемых по нормативно-подушевому принципу.

11.6. Премии к профессиональным и международным праздникам выплачиваются при наличии экономии фонда оплаты труда. Конкретный размер определяется руководителем учреждения.

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

12. Материальная помощь

12.1. При наличии экономии из фонда оплаты труда МБОУ СОШ №27 работникам может быть выплачена материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения.

12.2. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор школы на основании письменного заявления работника, при смерти работника – на основании письменного заявления ближнего родственника.

12.3. Выплата материальной помощи производится в следующих случаях:

длительная болезнь работника (более 2 – х месяцев) – до 4000,00 рублей;

юбилей работника (женщинам при исполнении 50 лет и 55 лет, мужчинам – 50, 55 лет и 60 лет) – до 3000,00 рублей;

рождение ребенка у работника – до 2000,00 рублей;

смерть работника – до 3000,00 рублей;

смерть близких родственников работника (родители, супруг (супруга), дети) – до 3000,00 рублей;

в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, аварии систем водоснабжения, отопления и других чрезвычайных обстоятельств на основании подтверждающих документов из соответствующих органов – до 5000,00 рублей.

12.4. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах директору школы принимает руководитель управления образования на основании письменного заявления директора школы.

13. Штатное расписание

13.1. Штатное расписание МБОУ СОШ №27 формируется и утверждается директором школы, в пределах выделенного фонда оплаты труда.

13.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа директора школы.

13.3. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям (филиал, лаборатория, отделение, вычислительный центр и т.п.) в соответствии с Уставом учреждения.

13.4. В штатном расписании указываются должности работников, численность, ставки заработной платы, профессиональный квалификационный уровень (ПКУ), оклады, все виды выплат компенсационного характера, и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

13.5. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

14. Гарантии по оплате труда

14.1. Размеры и порядок оплаты труда работников определяются в соответствии с нормативными правовыми актами, принятыми учредителем МБОУ СОШ №27, положением об оплате труда работников МБОУ СОШ №27, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Заключение договоров гражданско-правового характера допускается в случаях и порядке, установленных законодательством.

14.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата заработной платы в случаях,

предусмотренных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», и в размерах, установленных указанным приказом.

14.3. При установлении учебной нагрузки больше или меньше нормы часов, предусмотренной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», требуется письменное согласие работника.

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

Перечни видов выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются постановлением главы муниципального образования № 3199 от 20 ноября 2008 года «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Северского района», постановлением администрации муниципального образования Северский район от 24.05.2011 года № 1026 «О внесении изменений в постановление главы муниципального образования Северский район от 20.11.2008 года № 3200 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных учреждений образования Северского района» с 01.06.2011 года.

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

14.6. Оплата труда работников МБОУ СОШ №27 производится на основании трудовых договоров между директором школы и работниками.

14.7. Оплата труда директора школы производится на основании трудового договора с управлением образования администрации муниципального образования Северский район.

ПОРЯДОК
распределения штатной численности работников МБОУ СОШ №27 по
группам персонала для формирования фонда оплаты труда

1. Административно-управленческий персонал

Включаются работники, основные функции которых связаны с организацией образовательного процесса, а также с управлением коллективом:

- директор школы;
- заместитель директора по учебно-воспитательной работе;
- заместитель директора по административно-хозяйственной работе;
- заместитель директора по учебно-методической работе;
- заместитель директора по воспитательной работе;
- шеф-повар (заведующий производством).

2. Педагогический персонал

Включаются работники, в основные функции которых входит непосредственное проведение занятий и воспитательной работы с обучающимися. Перечень состоит из педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, и педагогических работников, не связанных с учебным процессом.

- 2.1. Педагогические работники, осуществляющие учебный процесс:
учитель.
- 2.2. Педагогические работники, не связанные с учебным процессом:
социальный педагог;
старший вожатый;
педагог-организатор;
педагог-психолог;
педагог дополнительного образования;
педагог-библиотекарь.

3. Учебно-вспомогательный персонал

Включаются следующие должности:

- лаборант;
- электроник;
- специалист по охране труда;
- специалист по кадрам;
- делопроизводитель;

секретарь-машинистка;
электроник.

4. Обслуживающий персонал

Включаются все должности рабочих:

водитель автомобиля (автобуса);

рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

подсобный рабочий;

электрик;

сторож (вахтер);

уборщик служебных помещений;

дворник;

повар;

мойщик посуды;

кухонный рабочий.

Приложение № 2.
к Положению об оплате труда
работников МБОУ СОШ № 27
с. Львовского МО Северский район

Перечень видов выплат и конкретный размер за дополнительные виды работ,
относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя
МБОУ СОШ № 27

№ п/п	Наименование показателя	в сумме
Проверка письменных работ (за один класс)		
1.	- начальные классы (русс.яз, математика)	500 руб
2.	- русский язык и литература	250 руб
3.	- математика, алгебра, геометрия	200 руб
4.	- иностранный язык, география	20 руб
5.	- химия, физика	30 руб
Классное руководство		
6.	За классное руководство (в классах с числом учащихся 14 и более)	2000 руб
Заведование элементами инфраструктуры :		
7.	кабинетом	150 руб
8.	мастерской	200 руб
9.	спортивным залом	200 руб
Руководство методическими объединениями		
10.	начальных классов	800 руб
11.	классных руководителей	800руб
12.	другими	500 руб
13.	Ведение клубной работы с обучающимися	500 руб
Ведение учителями страниц АСУ «Сетевой город.Образование»		
14.	учителями начальных классов, не имеющих в кабинетах подключения сети интернет (за один класс)	200 руб
15.	учителям-предметникам, работающих в кабинетах, не имеющих подключение к сети интернету (за один класс)	40 руб
16.	За заведование спортивными объектами: гимнастическим городком полосой препятствий для ОБЖ	200 руб 500 руб
17.	За контроль своевременного заполнения страниц сайта Сетевой город.Образование педагогами школы	500 руб
18.	За ведение протоколов педагогического Совета	200 руб
19.	За работу педагога при сопровождении учащихся при подвозе к месту учебы и обратно (по отдельному приказу), за 1 рейс	20 руб.

Ответственным работникам за ведение сайтов и своевременное внесение данных:		
20.	Оператору АСУ «Сетевой город.Образование.»	800 руб
21.	Оператору сайта ГМУ	800 руб
22.	Оператору сайта закупок	800 руб
23.	Оператору школьного сайта	800 руб.

Приложение № 3.
к Положению об оплате труда
работников МБОУ СОШ № 27
с. Львовское МО Северский район

Ставки заработной платы
по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и размеры
повышающих коэффициентов к ставкам заработной платы

1. По занимаемым должностям работников МБОУСОШ № 27

№ п/п	Профессиональная группа/ квалификационный уровень	Повышающие коэффициенты
1	2	3
1.	Должности педагогических работников	
1.1	1 квалификационный уровень: старший вожатый	0,00
1.2	2 квалификационный уровень: педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог, педагог-библиотекарь	0,08
1.3	3 квалификационный уровень: педагог-психолог	0,09
1.4	4 квалификационный уровень: преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности; учитель; учитель-логопед	0,10

Приложение № 4.
к Положению об оплате труда
работников МБОУ СОШ № 27
с. Львовского МО Северский район

Размеры должностных окладов
и повышающие коэффициенты к должностным окладам по
профессиональным квалификационным группам общепромышленных
должностей руководителей, специалистов и служащих МБОУ СОШ № 27

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Повышающий коэффициент
1.Общепромышленные должности служащих первого уровня		
	Секретарь, секретарь-машинистка	0,00
2.Общепромышленные должности служащих второго уровня		
	Лаборант	0,00
	Шеф-повар (заведующий производством)	0,13
	Электроник	0,17
3. Общепромышленные должности служащих третьего уровня		
	Бухгалтер, экономист	0,00

Приложение № 5.
к Положению об оплате труда работников МБОУ СОШ № 27
с. Львовского МО Северский район

Перечень общих профессий рабочих МБОУ СОШ № 27

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенных к квалификационным уровням
1. Общие профессии рабочих первого уровня	
1 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2,3 квалификационных разрядов: дворник; кухонный рабочий; мойщик посуды; повар; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; сторож; уборщик служебных помещений.
2. Общие профессии рабочих второго уровня	
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов: водитель автомобиля; повар; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования.
2 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов: водитель автомобиля; повар.
3 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда: водитель автомобиля.

Примечание: 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	Размер оклада, рублей
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3679
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3712
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3805
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3869
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3933
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4059
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4186
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4313

Приложение № 6.
к Положению об оплате труда
работников МОУСОШ № 27
с. Львовского МО Северский район

Порядок
исчисления размера расчетного среднего оклада работников основного
персонала для определения размера должностного оклада директора
МБОУСОШ №27

1. Порядок исчисления размера расчетного среднего оклада работников основного персонала для определения размера должностного оклада директора МБОУ СОШ №27 (далее - Порядок) определяет правила исчисления расчетного среднего оклада работников основного персонала для определения размера должностного оклада директора МБОУ СОШ №27.

2. Должностной оклад директора МБОУ СОШ №27 определяется трудовым договором, устанавливается исходя из группы оплаты труда руководителей учреждений, определяемой в зависимости от количества учащихся, и расчетного среднего оклада основного персонала.

3. Педагогические работники, осуществляющие учебный процесс (по учебному плану с учетом всех случаев увеличения часов (факультативных занятий, деления классов на группы) и обучение детей с отклонениями в развитии, обучения детей на дому согласно письму Министерства народного образования РСФСР от 14.11.88 N 17-253-6), являются основным персоналом учреждения, непосредственно обеспечивающим выполнение основных функций, в целях реализации которого создано учреждение.

4. Размер среднего оклада педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, рассчитывается путем деления суммы, направленной учреждением на базовую часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, уменьшенной на сумму доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя, на сумму штатной численности педагогических работников, осуществляющих учебный процесс на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января).

5. Штатная численность педагогических работников, осуществляющих учебный процесс муниципального общеобразовательного учреждения, определяется путем деления общего числа учебных часов в неделю по каждому классу на норму учебной нагрузки учителей, установленную согласно Приказа Минобрнауки РФ от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»

Приложение № 7.
к Положению об оплате труда
работников МБОУ СОШ № 27
с. Львовского МО Северский район

**Критерии оценки качества и результативности работы сотрудников
МБОУ СОШ № 27.**

1. Критерии оценки качества и результативности работы педагогических работников за особые достижения или выполнение особо важных работ :

№ п/п	Основания	Сумма, в рублях
1.1	Подготовка победителей предметных олимпиад Всероссийского и международного уровней	3000 руб.
1.2.	Подготовка призеров предметных олимпиад Всероссийского и международного уровней	2000 руб
1.3.	Подготовка победителей предметных олимпиад краевого уровня	2000 руб
1.4.	Подготовка призеров предметных олимпиад краевого уровня	1500 руб
1.5.	Подготовка победителей предметных олимпиад районного уровня	1000 руб
1.6.	Подготовка призеров предметных олимпиад районного уровня	500 руб
1.7.	Подготовка победителей очных творческих конкурсов всероссийского уровня	3000 руб.
1.8.	Подготовка призеров очных творческих конкурсов всероссийского уровня	2000 руб
1.9.	Подготовка победителей очных творческих конкурсов краевого уровня	1500 руб
1.10.	Подготовка призеров очных творческих конкурсов краевого уровня	1000 руб
1.11.	Подготовка победителей очных творческих конкурсов районного уровня	1000 руб
1.12.	Подготовка призеров очных творческих конкурсов районного уровня	500 руб
1.13.	Подготовка школьных спортивных команд-победителей краевого уровня	5000 руб.

1.14	Подготовка школьных спортивных команд-призеров краевого уровня	3000 руб.
1.15	Подготовка школьных спортивных команд-победителей районного уровня	3000 руб.
1.16	Подготовка школьных спортивных команд-призеров районного уровня	1000 руб.
1.17	Подготовка спортсменов-победителей личных соревнований районного уровня	800 руб.
1.18	Подготовка спортсменов-призеров личных соревнований районного уровня	500 руб.
1.19	Личная победа в конкурсе профессионального педагогического мастерства (на краевом этапе)	5000 руб.
1.20.	За занятое призовое место в конкурсе профессионального педагогического мастерства (на краевом этапе)	3000 руб
1.21.	Личная победа в конкурсе профессионального педагогического мастерства (на муниципальном этапе)	3000 руб.
1.22.	За занятое призовое место в конкурсе профессионального педагогического мастерства (на муниципальном этапе)	2000 руб
1.23.	За участие в конкурсе профессионального педагогического мастерства (на муниципальном этапе)	500 руб
1.24.	Личная победа в очном учительском конкурсе исследовательских (проектных) работ (на краевом этапе)	3000 руб
1.25.	За занятое призовое место в очном учительском конкурсе исследовательских (проектных) работ (на краевом этапе)	1500 руб
1.26.	За участие в в очном учительском конкурсе исследовательских (проектных) работ (на краевом этапе)	1000 руб
1.27.	Личная победа в очном учительском конкурсе исследовательских (проектных) работ (на муниципальном этапе)	2000 руб
1.28.	За занятое призовое место в очном учительском конкурсе исследовательских (проектных) работ (на муниципальном этапе)	1500 руб
1.29.	За участие в в очном учительском конкурсе исследовательских (проектных) работ (на муниципальном этапе)	500 руб
	Обеспечение высоких результатов обучающихся на едином государственном экзамене	
1.30.	Отсутствие неуспевающих по результатам выборного экзамена (при количестве сдававших не менее пяти)	150 руб (за каждого)
1.31.	Средний балл обучающихся выше районного (при наличии не более одного неуспевающего по обязательным предметам : русскому языку, математике)	200 руб (за каждого успешно сдавшего)
1.32.	Средний балл обучающихся выше районного (при условии отсутствия неуспевающих по обязательным предметам : русскому языку, математике)	300 руб (за каждого)

1.33.	Средний балл обучающихся выше краевого (при условии отсутствия неуспевающих по обязательным предметам : русскому языку, математике)	400 руб (за каждого)
1.34.	За качественное проведение групповых консультаций, работу с неуспевающими и одаренными обучающимися по подготовке к ЕГЭ (за 40мин)	100 руб
	Обеспечение высоких результатов обучающихся на экзаменах ГИА 9	
1.35.	Отсутствие неуспевающих по результатам выборного экзамена (при количестве сдававших не менее пяти)	100 руб (за каждого)
1.36.	Средний балл обучающихся выше районного (при наличии не более одного неуспевающего по обязательным предметам : русскому языку, математике)	150 руб (за каждого успешно сдавшего)
1.37.	Средний балл обучающихся выше районного (при условии отсутствия неуспевающих по обязательным предметам (русс,мат)	200 руб (за каждого)
1.38.	Средний балл обучающихся выше краевого (при условии отсутствия неуспевающих по обязательным предметам : русскому языку, математике)	250 руб (за каждого)
1.39.	За качественное проведение групповых консультаций, работу с неуспевающими и одаренными обучающимися по подготовке к ГИА (за 40мин)	100 руб
	За победу в районном смотре-конкурсе:	
1.40.	- школьных библиотек	3000 руб.
1.41.	- учебных кабинетов	3000 руб
	За занятое призовое место в районном смотре-конкурсе:	
1.42.	- школьных библиотек	1000 руб
1.43.	- учебных кабинетов	1000 руб
1.44.	За участие в конкурсах школьных библиотек, учебных кабинетов	500 руб
1.45.	За качественную подготовку предметного кабинета к новому учебному году.	1000 руб.
	За качественное проведение общешкольных мероприятий:	
1.46.	- вечера встречи с выпускниками	1500 руб
1.47.	- осеннего бала	1000 руб
1.48.	- выпускного вечера	2000 руб
1.49.	- предметных недель	1000 руб
1.50.	- новогодних утренников	1000 руб
1.51.	-месячника оборонно-массовой и военно-патриотической работы воспитания (для поощрения педагогов за качественную	6000 руб (всего)

	подготовку и проведение мероприятий месячника)	
1.52.	- военно-спортивной игры «Зарница»	2000 руб
1.53.	-праздника «Последнего Звонка»	1500 руб
1.54.	-праздника «Первого Звонка»	1500 руб
1.55.	- дней самоуправления	2000 руб
1.56.	За качественную работу по организации ПМПК (по отдельному приказу)	800 руб
	За обеспечение высоких результатов в муниципальном этапе Всекубанской Спартакиады, Президентских состязаниях	
1.57.	За победу в районном этапе спартакиады (каждому учителю, принимавшему участие в подготовке и представлению команд)	5000 руб
1.58.	За призовое место в спартакиаде (каждому учителю, принимавшему участие в подготовке и представлении команд)	3000 руб
	За обобщение и распространение передового педагогического опыта:	
	Публичное предъявление опыта на конференциях, семинарах, педсоветах с предоставлением материалов на бумажном и электронном носителях	
1.59.	Школьный уровень	500 руб
1.60.	Муниципальный уровень	1000 руб.
1.61.	Региональный, всероссийский уровень	3000 руб.
1.62.	За разработку и внедрение авторских программ в МБОУСОШ №27, существенно повышающих качество обучения (прошедших экспертизу в ККИДППО и практическое испытание).	10000 руб.
1.63.	За создание собственных эффективных методических и дидактических разработок (внедрение их в практическое применение на уроках в школе).	3000 руб.
1.64.	За подготовку и публикацию материалов о достижениях школы в СМИ (за 1 публикацию)	200 руб
1.65.	За высокий уровень организации и проведения мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности (за 1 мероприятие)	500 руб
1.66.	За качественную работу по обновлению школьного сайта (не реже 2 раз в месяц)	500 руб
1.67.	За высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная и качественная подготовка отчетов, заполнение журналов без ошибок и т.д.)	500 руб.
1.66.	За образцовое содержание учебного кабинета, мастерской, спортивного зала (в течение учебной четверти)	500 руб
1.67.	За ведение диагностических карт знаний обучающихся при подготовке к государственной итоговой аттестации в 9 и 11 классах по обязательным предметам (русский язык, математика) (ежемесячно) за 1 выпускника	20 руб

1.68.	За участие в выездных проверках КДР, МДР за 1 выезд	300 руб
1.69.	За качественное участие в работе ППЭ в качестве организаторов (отсутствие замечаний руководителя ППЭ) за 1 выезд	300 руб
1.70.	За участие в рейдах по соблюдению Закона 1539 (за 1 выход)	300 руб
1.71.	За качественную работу в детском оздоровительном лагере на базе школы (за одну смену) - в должности воспитателя	1000 руб
1.72.	За качественную организацию работы НОУ	800 руб
1.73.	За качественную работу и творческий подход к оформлению школьных зданий, учебных кабинетов, школьной территории (один раз в четверть)	1000 руб
1.74.	За качественную работу по обеспечению работы с АСУ Стевой город. Образование	500 руб
1.75	За качественную организацию работы по проведению подворового обхода, ведению электронного банка данных (1 обход)	1000 руб.
1.76	За качественную работу по ведению клубной деятельности - спортивного клуба - патриотического клуба «Поиск» (ежемесячно)	500 руб 500 руб
1.77.	За качественную работу с молодыми специалистами, педагогами, наставничество, ежемесячно	1000 руб
1. Критерии оценки качества и результативности работы классных руководителей		
	За достижения во внеурочной деятельности обучающихся (по итогам четверти)	
2.1.	За вовлечение учащихся в мероприятия воспитательного характера (во все мероприятия в течение учебной четверти)	500 руб.
2.2.	За сохранение контингента посещающего кружки, секции в системе дополнительного образования (1 раз в четверть)	500 руб
2.3.	За качественное дежурство с обучающимися класса (за дежурный период без замечаний)	500 руб
2.4.	За качественную организацию и проведение воспитательных мероприятий в праздничные и выходные дни (за 1 день)	500 руб
2.5.	За высокий уровень организации каникулярного отдыха обучающихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков (качество мероприятий и массовость, охват не менее 98%) за каждый каникул. месяц	500 руб
2.6.	За высокий уровень организации горячего питания обучающихся за счет родительской доплаты 90-100% (по итогам месяца)	500 руб
2.7.	За качественную организацию и проведение общешкольных мероприятий, способствующих сохранению и укреплению	300 руб.

	здоровья обучающихся (1 мероприятие)	
2.8.	За организацию занятости обучающихся класса во внеурочное время дополнительным образованием (90-100%, ежемесячно)	200 руб.
2.9.	За качественное ведение работы по изучению с учащимися правил дорожного движения (по итогам проверки)	300 руб
2.10.	За качественную организацию работы органов ученического самоуправления в классе (по итогам проверки)	300 руб
2.11.	За высокий уровень подготовки классного коллектива к общешкольным мероприятиям (за 1 мероприятие)	200 руб.
2.12.	За качественную организацию работы класса по поддержанию порядка на закрепленном участке пришкольной территории, при дежурстве по классу (ежемесячно)	200 руб.
2.13	За высокую исполнительскую дисциплину (ежемесячно)	300 руб
2.14.	За эффективную организацию работы с трудными обучающимися, с неблагополучными семьями (по итогам проверки)	500 руб.
2.15.	За соблюдение требований к учащимся по внешнему виду учащихся, ношению школьной формы, наличие ученических билетов (по итогам проверки).	500 руб.
2.16.	За качественную работу по своевременному проведению инструктажей по технике безопасности и охране труда с обучающимися класса (по итогам проверки)	500 руб
2.17.	За качественное выполнение обязанностей начальника в лагере с дневным пребыванием, в лагере труда и отдыха, руководителя трудовой бригады	3000 руб
2.18.	За качественную работу по вовлечению учащихся в мероприятия трудового воспитательного характера (в течение учебной четверти)	3000 руб
2.19.	За качественную работу по оформлению и ведению личных дел обучающихся (по итогам проверки)	200 руб.
2.20	За качественную работу с родителями обучающихся класса (за четверть)	500 руб
2.21	За качественную работу по оформлению классной документации, аккуратную и своевременную сдачу отчетов (в течении четверти)	500 руб

3. Критерии оценки качества и результативности работы заместителей директора по ВР и УВР, УМР, отдельных педагогических работников:

№ п/п	Основания	Сумма, в рублях
	Руководство экспериментальной работой	
3.1	Федерального уровня	5000 руб
3.2.	краевого	3000 руб.

3.3.	районного	2000 руб
3.4.	За победу учреждения в конкурсах	3000 руб.
3.5.	За обеспечение поддержки сайта учреждения (отдельные страницы сайта по направлению работы) ежемесячно	500 руб.
	Высокие результаты государственной итоговой аттестации в новой форме	
3.5	выше районного уровня	5000 руб.
3.6	выше краевого	10000 руб
3.7	За качественную подготовку документов к участию в конкурсах	500 руб.
3.8	За отсутствие правонарушений среди учащихся (ежемесячно)	500 руб.
3.9	За качественную подготовку учителей к конкурсам профессионального мастерства за 1 конкурс	500 руб.
3.10	Организация и проведение районных мероприятий в МБОУСОШ №27 по распространению опыта работы учреждения (за 1 мероприятие)	3000 руб.
3.11	За эффективное управление организацией работы летнего оздоровительного лагеря(качественные мероприятия, полная посещаемость) (ежемесячно)	1000 руб.
3.12	Положительные результаты проверок внешними организациями (за одну проверку)	500 руб.
3.13.	За наличие педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства муниципального уровня (за одного участника)	500 руб
3.14	За наличие педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства краевого уровня (за одного участника)	1000 руб
3.15	За качественную (результативную) организация индивидуальной работы с родителями учащихся (ежемесячно)	1000 руб.
3.16	За положительную динамику охвата педагогов, имеющих первую и высшую категории (по итогам года)	1000 руб
3.17	За организацию и качественное проведение общешкольных культурно-массовых мероприятий (за 1 мероприятие)	500 руб.
3.18	За качественную организацию предпрофильного и профильного обучения (по итогам года)	500 руб.
3.19	За ведение лектория и разработку материалов по родительскому всеобучу (ежемесячно)	500 руб.
3.20	За высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации учащихся	2000 руб.

3.21	За сохранение контингента учащихся в 10-11 классах	500 руб.
3.22	За качественную работу по организации работы с детьми, переведенными на индивидуальное обучение, работа с детьми-инвалидами, организацию дистанционного обучения (по итогам проверки)	500 руб.
3.23	За качественное и своевременное ведение делопроизводства и отправление внешних информационных данных (методическая, учебная, воспитательная работа) (ежемесячно, по факту отсутствия несвоевременно представленных данных)	1000 руб.
3.24	За качественную организацию совместного творчества детей и родителей (законных представителей) (за 1 мероприятие)	300 руб.
3.25	За качественную организацию сопровождения учебного процесса: составление расписания уроков по всем требованиям СанПин, бесперебойность в корректировке расписания уроков, отсутствие «окон» в расписании уроков при его корректировке (1 раз в четверть)	3000 руб
3.26	За качественное выполнение обязанностей директора при его замещении (отпуск, командировка, болезнь) (за 1 рабочий день)	300 руб
3.27	За качественную организацию общешкольного самоуправления учащихся (1 раз в четверть)	1000 руб
3.28	За систематическое привлечение родителей к участию в рейдовых мероприятиях (закон 1539) (ежемесячно)	500 руб
3.29	За обеспечение качественного руководства работой по направлениям, отведенным на внеурочную деятельность в соответствии с ФГОС НОО и ООО(1 раз в четверть)	1000 руб
3.34	За разъездной характер работы (по факту поездок, ежемесячно)	до 1000 руб.
3.35	За высокую исполнительскую дисциплину (ежемесячно)	300 руб
3.36	За высокий уровень организации предметных олимпиад школьного уровня	500 руб
3.37	За высокий уровень организации участия в предметных олимпиадах муниципального и краевого уровня	1000 руб

4. Критерии оценки качества и результативности работы заместителя директора по АХР:

п/п №	Основание	Сумма, в рублях
4.1	За положительные результаты проверок внешними организациями (за 1 проверку)	500 руб.
4.2.	За качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды и т.д.) Обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (обеспечение работы оборудованных гардеробов,	400 руб.

	туалетов, мест личной гигиены и т.д.)	
4.3.	За обеспечение руководства качественной работой по уборке территории школы и школьных зданий (в течение учебн.четверти)	1000 руб.
4.4	За создание эстетического оформления школы, кабинетов, обновление ограждения и состояние пришкольной территории (1 раз в четверть)	500 руб
4.5	За эффективное обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда (в течение учебной четверти)	1000 руб.
4.6	За качественное выполнение текущего и капитального ремонта (по факту выполнения)	1000 руб.
4.7	За высокий уровень обеспечения охраны образовательного учреждения в дневное и ночное время(в течение четверти)	500 руб.
4.8	За отсутствие фактов несвоевременного прохождения медицинских осмотров сотрудниками пищеблока, обслуживающего персонала, предрейсовых и послерейсовых медицинских осмотров водителями школьных автобусов(в течение года).	1000 руб.
4.9	За качественное и своевременное составление документации финансово-экономической деятельности учреждения (учет, регистрация хозяйственных договоров, составление финансовой отчетности, составление смет расходов, документов к тарификации и другое) (в течение года)	1000 руб.
4.10	За своевременную и качественную ежемесячную подготовку документации к табелю учета рабочего времени	300 руб
4.11	За качественное руководство и обеспечение бесперебойного движения школьных автобусов, качественное руководство подвозом обучающихся (ежемесячно)	1000 руб
4.12.	За разъездной характер работы (по факту поездок, ежемесячно)	до 1000 руб.
4.13.	За качественное выполнение обязанностей контрактного управляющего (за месяц)	1000 руб
4.14.	За качественное выполнение обязанностей директора при его замещении (отпуск,командировка,болезнь) (за 1 рабочий день)	300 руб
4.15	За высокую исполнительскую дисциплину (ежемесячно)	300 руб

5. Критерии оценки качества и результативности работы педагога-библиотекаря, педагога-психолога, социального-педагога:

п/п №	Основания	Сумма, в рублях
5.1.	За положительную динамику коррекции развития обучающихся (для педагога-психолога, социального педагога)	500 руб
5.2.	За положительную динамику в снижении количества обучающихся, стоящих на учете у данного специалиста (пед.-психол., соц. педагог)	500 руб

5.3.	За качественную работу и большой объем работы с библиотечным фондом учебников (ежемесячно)	1000 руб.
5.4	За качественную поддержку сайта библиотеки	300 руб
5.5	За проведение работы по ремонту книг (ежемесячно)	500 руб
5.6.	За качественное проведение библиотечных уроков, уроков внеклассного чтения(за месяц)	500 руб
5.7.	За качественную работу по сохранению библиотечного фонда; рейды по проверке учебников (ежемесячно)	1000 руб.
5.8.	За качественную работу по подготовке и проведению книжных выставок (ежемесячно)	500 руб
5.8	За качественную организацию работы по проведению подворового обхода, ведению электронного банка данных (1 обход)	1000 руб.
5.9.	За разъездной характер работы (по факту поездок, ежемесячно)	до 1000 руб.
5.10	За качественное ведение и обновление социального паспорта школы. Ежемесячное обновление и пополнение информации	500 руб.
5.11	За высокую исполнительскую дисциплину (ежемесячно)	300 руб

6. Критерии оценки качества и результативности работы специалистов учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала:

№ п/п	Основание	Сумма в руб
6.1	За качественное ведение документации сверх должностных обязанностей	400 руб.
6.2	За качественное и своевременное оформление документов в Пенсионный фонд и оформление документов социально-страховой комиссии	500 руб.
6.3	Выполнение ремонтных работ повышенной сложности, требующей специальных навыков	500 руб.
6.4	За качественное ведение архива, организацию и подготовку запросов, архивных справок	500 руб.
6.5	За успешное содержание, ремонт здания, оборудования территории учреждения	500 руб
6.6	За отсутствие замечаний по организации горячего питания(по результатам проверки.	300 руб.
6.7	За обеспечение исправного технического состояния автотранспорта	3000 руб.
6.8	За отсутствие ДТП, замечаний по вине водителя	3000 руб.
6.9	За качественную работу при проведении генеральных уборок школы, уборки помещений после ремонта	200 руб.
6.10	За совмещение профессий	До 3000 руб.

6.11	За увеличение объема работы	До 4000 руб.
6.12	За качественное ведение и своевременное внесение записей в алфавитную книгу (ежемесячно)	200 руб
6.13	За выполнение качественного текущего ремонта школы (за пределами косметического ремонта)	500 руб.
6.14	За оперативность и качественное устранение технических неполадок на автотранспорте	1000 руб.
6.15	За качественную работу по уборке закрепленных площадей (по итогам работы за учебную четверть)	500 руб.
6.16	За образцовое содержание закрепленного участка в соответствии с требованиями СанПин	100 руб.
6.17	За высокую исполнительскую дисциплину в работе с документации	500 руб.
6.22	За качественную организацию питания воспитанников в лагере дневного пребывания	500 руб.
6.23	За образцовое содержание помещений школьной столовой в соответствии с требованием СанПина	1000 руб.
6.24	За высокую исполнительскую дисциплину (ежемесячно)	200 руб
6.25	За качественную работу с молодыми специалистами (учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал), наставничество, ежемесячно	500 руб