

СОГЛАСОВАНО

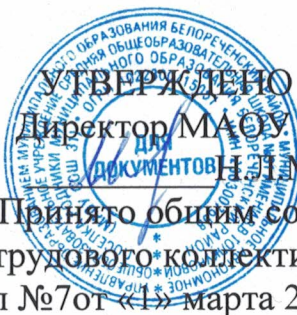
Начальник управления образованием
администрации муниципального
образования Белореченский район
И. В. Домский

«1» марта 2023 года



УТВЕРЖДЕНО
Директор МАОУ СОШ 31
И. И. Мелихов
Принято общим собранием
трудоустроенного коллектива

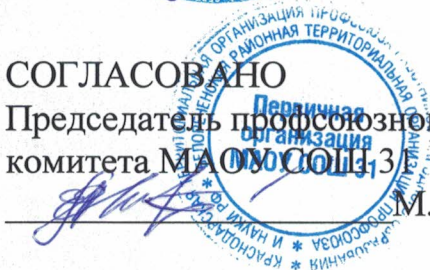
протокол №7 от «1» марта 2023



СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного
комитета МАОУ СОШ 31

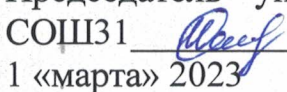
М. Б. Елисова



СОГЛАСОВАНО

Председатель управляющего совета МАОУ
СОШ 31 Е. Ф. Селезнева

1 «марта» 2023



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального автономного образовательного учреждения средней общеобразовательной школы №31 имени В.В. Толкуновой посёлка Родинки муниципального образования Белореченский район.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МАОУ СОШ 31 (далее Положение) разработано в соответствии с постановлением главы муниципального образования Белореченский район «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования Белореченский район» от 01.12.2018 года №2449, постановлением главы муниципального образования Белореченский район 13 июня 2019 №1461 «О применении новых моделей оплаты труда работников общеобразовательных учреждений, расположенных на территории муниципального образования Белореченский район», ТК и в целях совершенствования оплаты труда работников МАОУ СОШ 31, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

1.2. Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников МАОУ СОШ 31.

1.3. Положение включает в себя:

Базовые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы; порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного характера; порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера; порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения;

1.4. Оплата труда работников МАОУ СОШ 31 устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

рекомендаций трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

согласования с первичной Профсоюзной организацией МАОУ СОШ 31

1.5. Размер фонда оплаты труда МАОУ СОШ 31 определяется исходя из утвержденного Законом Краснодарского края «О краевом бюджете» норматива подушевого финансирования на одного обучающегося (с учетом соответствующих поправочных коэффициентов) для обеспечения реализации основных общеобразовательных программ.

1.6. Условия оплаты труда работника, в том числе размер базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты, показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников для назначения стимулирующих: выплат в зависимости от результата труда и качества оказанных муниципальных услуг являются обязательными для включения в трудовой; договор.

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

1.8. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации».

1.9. Месячная заработная плата работников МАОУ СОШ 31, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности),

не может быть ниже утвержденного на краевом уровне минимального размера оплаты труда.

1.10. Заработная плата работников МАОУ СОШ 31 (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами образовательного учреждения, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе тарифной сетки по оплате труда работников образовательного учреждения на 1 декабря 2008 года, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.11. Оплата труда работников МАОУ СОШ 31 производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год.

1.12. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения, в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителям средств муниципального бюджета, 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. Порядок и условия оплаты труда

2.1 Базовые размеры окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам по занимаемой должности работников МАОУ СОШ 31:

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	5823 рублей;
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	6 598 рублей;
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	9435рублей;
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	8 925 рублей.

2.2. Базовые размеры окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников определяются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель самостоятельно устанавливает базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы с, учетом

коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Применение коэффициентов, по профессиональным квалификационным уровням к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы, установленному по профессиональным квалификационным группам, и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31 декабря 2012 года, образует новый оклад. Базовые размеры окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и размеры повышающих коэффициентов к базовым размерам окладов (должностных окладов), ставкам заработной платы отражены в приложении № 1 к настоящему Положению.

2.3. Оплата труда библиотечных работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с постановлением главы муниципального образования Белореченский район от 9 февраля 2015 года №286 «О внесении изменений в постановление главы муниципального образования Белореченский район от 30 апреля 2014 года №902 « О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры, искусства, кинематографии и образовательных учреждений дополнительного образования подведомственных управлению культуры при администрации муниципального образования Белореченский район».

Компенсационные и стимулирующие выплаты указанным работникам производятся по условиям оплаты труда МАОУ СОШ 31.

2.4. Установление окладов работникам муниципального автономного образовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 31, должности которых не включены в пункты 2.1 и 2.2 настоящего Положения, производится в соответствии с профессиональными квалификационными группами общих профессий рабочих муниципальных учреждений Белореченского района и профессиональными квалификационными группами общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих муниципальных учреждений Белореченского района, утвержденными правовыми актами муниципального образования Белореченского района.

2.5. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с 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.»

2.6. Особенности установления объема учебной нагрузки предусмотрены в приложении № 2 к настоящему Положению.

2.7. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам МАОУ СОШ 31 устанавливается в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

2.8. Порядок и условия почасовой оплаты работников МАОУ СОШ 31

устанавливаются в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению.

2.9. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, отражены в Приложении № 5 к настоящему Положению.

2.10. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в вооруженных силах СССР и Российской Федерации установлен в приложении № 6 к настоящему Положению.

2.11. Порядок стимулирующей выплаты отдельным категориям работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения СОШ 31 в соответствии с приложением № 14 к настоящему Положению.

2.12. Порядок выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам муниципального автономного общеобразовательного учреждения СОШ 31, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы, в соответствии с приказом управления образованием администрации муниципального образования Белореченский район от 19.08.2020 г. № 695 «Об утверждении Порядка выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций муниципального образования Белореченский район, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы», приложением № 14 к настоящему Положению.

3. Порядок и условия оплаты труда для педагогических работников осуществляющих учебный процесс.

3.1. Фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, состоит из базовой и стимулирующей части, выплат компенсационного характера и определяется два раза в год по состоянию на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января) исходя из численности учащихся.

3.2. В базовую часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс МАОУ СОШ 31, включаются виды аудиторной (проведение уроков) и неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя.

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

3.2.1. Проверка письменных работ - за 1 работу (СОР x КЧ x КУ), где

КЧ - количество часов по предмету,

КУ - количество учащихся в классе,

СОР - стоимость одной работы:

№ п/п	название предмета	классы	сумма за 1 работу	периодичность проверки работ
1.	начальные классы(математика, русский язык, чтение, окружающий мир, кубанов., изо)	1-4	3 руб.	тетради проверяются каждый день (русский язык, чтение, математика); окрж. мир, кубан., изо 2 раза в месяц.
2.	русский язык и литература	5	3 руб.	после каждого урока у всех учеников
		6	3 руб.	в I полугодии - после каждого урока у всех учеников, во II полугодии - после каждого урока у слабых учеников, у остальных - 1 раз в неделю.
		7	3 руб.	1 раз в неделю
		8	3 руб.	1 раз в неделю
		9	3 руб.	1 раз в неделю
		10-11	3 руб.	2 раза в месяц
3.	математика	5	2 руб.	после каждого урока у всех учеников
		6	2 руб.	в I полугодии - каждый день, во II полугодии - 1 раз в неделю
		7-9	2 руб.	1 раз в неделю
		10-11	2 руб.	2 раза в месяц
4.	иностраный язык	2-5	2 руб.	после каждого урока у всех учеников
		6	2 руб.	в I полугодии - каждый день, во II полугодии - 1 раз в неделю
		7-9	2 руб.	1 раз в неделю
		10-11	2 руб.	2 раза в месяц
5.	химия	8-11	1 руб.	2 раза в месяц
6.	физика	7-11	1 руб.	2 раза в месяц
7.	черчение	9	1 руб.	по мере выполнения работ
8.	биология	6-11	1 руб.	2 раза в месяц
9	география	7-11	1 руб.	2 раза в месяц
10	история, обществознание	5-11	1 руб.	2 раза в месяц
11	информатика	7-11	1 руб.	2 раза в месяц

12	ИЗО, искусство	5-9	1 руб.	2 раза в месяц
----	----------------	-----	--------	----------------

При обучении на дому оплата при проверке тетрадей: не производится.

3.2.2. Организация работы по профилактике наркомании среди учащихся учителям физической культуры - 2000 руб. При объеме выполняемых работ менее нормы рабочего времени, расчет доплат за организацию работы по профилактике наркомании производить пропорционально учебной нагрузке и (или) отработанному времени.

3.2.3. Доплата за ведение внеурочной деятельности в рамках ФГОС оплачивается в соответствии с рассчитанной стоимостью педагогической услуги за аудиторские часы фактически сложившиеся в МАОУ СОШ 31 $Двн = Стп * Ук * Ч$, где

Двн - доплата за внеурочную деятельность

Ук — количество учащихся в классе

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

3.3. Годовое количество часов по учебному плану определяется МАОУ СОШ 31 самостоятельно в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 30.08.2013 года № 1015 « Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам и образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования».

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

Стоимость педагогической услуги для последующих расчетов корректируется на коэффициент учитывающих сложность и приоритетность предмета от 0,90 до 0,99.

3.4. повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета определяется 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 нормативной емкостью предмета, постоянным обновлением! содержания, наличием большого количества источников;
- необходимости подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования, неблагоприятных условий для здоровья педагога;
- возрастными особенностями учащихся 1-4 классы.

3.5. При определении заработной платы педагогов по предметам может учитываться деление классов на группы. В этом случае стоимость педагогической услуги определяется с учетом коэффициента 1,8,

заработная плата конкретного учителя рассчитывается исходя из количества учеников в каждой группе.

3.6. 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%**.

3.7. Учебный план разрабатывается и утверждается самостоятельно МАОУ СОШ 31. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленных федеральным и региональным базисными учебными! планами и санитарными правилами и нормами (СанПиН).

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Положением об оплате и стимулировании труда работников МАОУ СОШ 31 предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы: повышающий коэффициент к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы за квалификационную категорию;

персональный повышающий коэффициент к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы;

повышающий коэффициент к базовому окладу за ученую степень, почетное звание.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами.

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

Повышающие коэффициенты к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.2. Повышающий коэффициент к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности:

0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории;

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается на учебный год с учетом сроков проведения аттестации на определенную категорию.

4.3. Персональный повышающий коэффициент к базовому окладу, (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы устанавливается работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности

выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента-до 3,0.

4.4. Повышающий коэффициент к базовому 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.

Размеры повышающего коэффициента:

0,075 - за ученую степень кандидата наук, за почетное звание «Заслуженный», «Народный» или «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.

4.5. Положением об оплате труда и стимулировании труда работников МАОУ СОШ 31 предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы:

- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

- стимулирующая надбавка за выслугу лет;

- стимулирующая выплата за выполнение функций классного руководителя.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя МАОУ СОШ 31 в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МАОУ СОШ 31, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

4.6. Стимулирующая надбавка за **интенсивность** и высокие результаты работы работникам МАОУ СОШ 31 устанавливается:

4.6.1. За стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения согласно критериям качества и эффективности оплаты труда (приложение №8).

4.6.2. За разработку и внедрение новых и эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), применение в работе передовых методов труда, высокие достижения в работе согласно критериям качества и эффективности оплаты труда (приложение №10).

4.6.3. За выполнения работ не входящих в круг должностных обязанностей (приложение №11).

4.6.4. За выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения) (приложение №12).

4.6.5. За сложность и напряженность выполняемой работы (приложение №13).

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы, по одному

или несколькими основаниям. Размер указанной надбавки до 200% .

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

4.7. 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 года до 5 лет - до 5%

При выслуге лет от 5 лет до 10 лет - до 10%;

При выслуге лет от 10 лет - до 15%;

4.8. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 4.3., 4.6. и 4.8. настоящего Положения, устанавливаются пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы);

4.8.1. Стимулирующая выплата за выполнение функции классного руководителя устанавливается педагогическим работникам МАОУ СОШ 31, выполняющим функции классного руководителя.

Размер стимулирующей выплаты за выполнение функции классного руководителя в одном классе составляет 4 000 рублей в месяц.

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

Стимулирующая выплата устанавливается и выплачивается педагогическому работнику в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее - класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов.

В рамках настоящего Положения классом-комплексом считается группа обучающихся из двух и более классов, обучение которых ведет одновременно один и тот же учитель.»

4.8.2 Размер ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам МАОУ СОШ 31 (далее-вознаграждение) за счет средств иного межбюджетного трансферта, поступающего из федерального бюджета в краевой бюджет, составляет 5000 рублей в месяц за выполнение функций классного руководителя в одном классе в государственных образовательных организациях.

Вознаграждение педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство в двух и более классах, выплачивается за выполнение функций классного руководителя в каждом классе, но не более 2 вознаграждений 1 педагогическому работнику.

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

4.9. Стимулирующая надбавка за организацию работы по профилактике наркомании среди учащихся:

- заместителю директора по воспитательной работе - 2000 рублей;

- педагогу-психологу- 1000 рублей;
- социальному педагогу - 1000 рублей.
- Учителю физической культуры – 1000 рублей

При объеме выполняемых работ менее нормы рабочего времени, расчет надбавки за организацию работы по профилактике наркомании производить пропорционально отработанному времени.

4.10. Доплата молодому педагогу – 3000 рублей, устанавливается педагогическим работникам, являющихся выпускниками образовательной организации среднего профессионального или высшего образования в возрасте до 35 лет (далее – молодой педагог), путем их трудоустройства по основному месту работы в течении двух лет со дня окончания образовательной организации среднего профессионального или высшего образования по специальности в соответствии с полученной квалификацией в МАОУ СОШ 31, но не ранее чем с 1 января 2018 года. Данная выплата осуществляется в течении трех лет со дня трудоустройства молодого педагога. Ежемесячная выплата производится молодому педагогу с начала учебного года (1 сентября) до завершения учебного года (31 августа). Ежемесячная выплата молодому педагогу осуществляется в полном объеме при установлении ему в трудовом договоре педагогической нагрузки в размере не менее 0,5 ставки. Установление нагрузки более 1 ставки не влечет за собой увеличение размера ежемесячной выплаты. При заключении срочного трудового договора между МАОУ СОШ 31 и молодым педагогом, в том числе на период отсутствия основного работника, ежемесячная выплата не производится.

В случае призыва молодого педагога на военную службу или направление его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождение молодого педагога на больничном по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет, ежемесячная выплата не осуществляется.

Ежемесячная выплата может быть возобновлена в случае выхода работника на основное место работы, и осуществляется до истечения трех лет без учета периодов, указанных в абзаце втором настоящего пункта.

4.11. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом разработанных в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

4.12. Отдельным категориям работников МАОУ СОШ 31 предоставляется стимулирующая выплата, кроме стимулирующих выплат, указанных в пункте 4.6 Положения об оплате труда работников, в размере 3000 рублей в месяц.

Предоставление стимулирующих выплат отдельным категориям работников МАОУ СОШ 31 производится в порядке, установленном в приложении №9 к Положению об оплате труда работников.

4.13. Выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание и за выслугу лет осуществляется в первоочередном порядке.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. Оплата труда работников МАОУ СОШ 31 , 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 в отдельных муниципальных образовательных учреждениях и муниципальных учреждениях образования;

за работу в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за сверхурочную работу.

5.2. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда - устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, но не выше 24%.

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

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

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

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

5.6. Специалистам, работающим в сельской местности, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается выплата в размере 25%.

5.7. Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам

МАОУ СОШ 31 устанавливаются к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы в соответствии с, Приложением № 7 к настоящему Положению.

Применение выплат за специфику работы не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

5.8. 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, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

5.9. 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 одинарной дневной ставки сверх базового оклада (базового 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 базового оклада (базового должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

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

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. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

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

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

5.13. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к базовому окладу (за исключением коэффициентов, по профессиональным квалификационным уровням) и

стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

6. Порядок и условия премирования работников учреждения

6.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в МАОУ СОШ 31 установлены следующие виды премии:

премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

премия за качество выполняемых работ;

премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (В соответствии со ст. 372 ТК РФ) в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников труда учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда:

заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя учреждения;

других работников, занятых в структурных подразделениях учреждения - на основании представления руководителя соответствующих, структурных подразделений учреждения.

6.2. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, 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 отчетного периода в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

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

6.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно в размере до 5 окладов при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством, Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края, главой муниципального образования Белореченский район;
- 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;
- за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности.

6.4. Премии, за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно.

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

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

7. Материальная помощь

7.1. Из фонда оплаты труда учреждения работникам может быть выплачена материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения. Материальная помощь работникам образовательного учреждения может быть оказана в следующих случаях:

7.1.1. К юбилейным датам-до 5000 рублей.

7.1.2. В целях социальной поддержки (лечение) - один раз в год - до 5000 рублей.

7.1.3. В случаи смерти близкого родственника (супруг, дети, родители) - до 5000 рублей.

7.1.4. В связи с вступлением в брак (если с момента регистрации брака прошло не более 3-х месяцев)- до 5000 рублей

7.1.5. В связи с рождением ребёнка (если с момента рождения ребёнка прошло не более 6-ти месяцев) - до 5000 рублей

7.1.6. В связи с утратой имущества в результате стихийного бедствия, пожара и др. - до 10000 рублей

7.2. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного! заявления работника с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (В соответствии со ст. 372 ТК РФ).

8. Оплата труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера

8.1. Заработная плата руководителя МАОУ СОШ 31, его заместителей, главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

8.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором, устанавливается исходя из группы оплаты труда руководителя учреждения, определяемой в зависимости от количества учащихся и средней заработной платы педагогических работников осуществляющих учебный процесс.

8.3. Главный распорядитель средств муниципального бюджета в ведении, которого находится учреждение, в утверждаемом им порядке может устанавливать руководителю выплаты стимулирующего характера с учетом показателей деятельности учреждения.

8.4. Должностные оклады заместителей руководителя, главного бухгалтера МАОУ СОШ 31 устанавливаются на 10- 30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

8.5. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 Положения.

8.6. Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения, установленным главным распорядителем средств муниципального бюджета, в ведении которого находится учреждение.

Премирование руководителей может осуществляться за счет лимитов бюджетных обязательств, централизуемых главным распорядителем бюджетных средств в размере до 3 процентов.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливается главным распорядителем средств муниципального бюджета в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

9. Штатное расписание

9.1. Штатное расписание МАОУ СОШ 31 формируется и утверждается руководителем учреждения, в пределах выделенного фонда оплаты труда.

9.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения.

9.3. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям, в соответствии с уставом учреждения.

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

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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

к Положению об оплате труда работников муниципального автономного образовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 31 имени В.В.Толкуновой посёлка Родники муниципального образования Белореченский район.

«Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам), базовой ставке заработной платы

1. По занимаемым должностям работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений образования.

№ п/п	Профессиональная группа/ квалификационный уровень	Рекомендуемые повышающие коэффициенты
1	2	3
1.	Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
	Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы–5823 рублей	
	Секретарь учебной части	0,00
2.	Должности педагогических работников	
	Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы- 8 472 рублей	
2.1	1 квалификационный уровень: Старший вожатый	0,00
2.2	2 квалификационный уровень: Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	0,08
2.3	3 квалификационный уровень: педагог-психолог, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	0,09
2.4	4 квалификационный уровень: преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; учитель; тьютор; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед); педагог-библиотекарь	0,10

3.	<p style="text-align: center;">Должности руководителей структурных подразделений</p> <p style="text-align: center;">Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - 8 925 рублей</p>	
3.1	<p>1 квалификационный уровень: Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей</p>	0,00

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

к Положению об оплате труда работников муниципального автономного образовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 31 имени В.В.Толкуновой посёлка Родники муниципального образования Белореченский район.

ОСОБЕННОСТИ УСТАНОВЛЕНИЯ ОБЪЕМА УЧЕБНОЙ НАГРУЗКИ

1. Объем учебной нагрузки устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении. Учебная нагрузка распределяется руководителем МАОУ СОШ 31с учетом; мнения выборного профсоюзного органа, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником. Объем учебной нагрузки, установленный при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества учащихся и часов по учебным планам и программам. Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

1. Предельный объем учебной нагрузки, который может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем образовательного учреждения, определяется собственником имущества учреждения либо, уполномоченным собственником лицом (органом), а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самим образовательным учреждением.

Педагогическая работа руководителя образовательного учреждения, по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место, только с разрешения учредителя учреждения.

Предоставление учебной нагрузки лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогическим работникам, на период нахождения в этом отпуске.

3. Педагогическим работникам учреждений, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации в начале учебного года.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

к Положению об оплате труда работников муниципального автономного образовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 31 имени В.В.Толкуновой посёлка Родники муниципального образования Белореченский район.

ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ

1. Порядок исчисления заработной платы учителей и педагогических работников

1.1. Месячная заработная плата учителей и педагогических работников определяется путем умножения ставок заработной платы, установленных в соответствии с настоящим Положением, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

учителей и педагогических работников за работу в другом образовательном учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

учителей, для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

1.2. Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

1.3. Тарификация учителей и педагогических работников производится отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

1.4. Исчисление заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, а также учителей вечерних (сменных) общеобразовательных учреждений (классов очного обучения, групп заочного обучения) в зависимости от объема их учебной нагрузки производится два раза в год - на начало первого и второго учебных полугодий.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение обучающихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость обучающихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 100 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80 процентов от этого объема часов. Месячная заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения ставки заработной платы на объем нагрузки, взятой в

размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого полугодия и деленной на установленную норму часов в неделю.

Установленная таким образом месячная заработная плата учителю выплачивается до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

При невыполнении по не зависящим от учителя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

1.5. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, учебно-вспомогательного персонала ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, группами, объединениями, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4

к Положению об оплате труда работников муниципального автономного образовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 31 имени В.В.Толкуновой посёлка Родники муниципального образования Белореченский район.

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА

1. Почасовая оплата труда учителей, и педагогических работников применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей и педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации в соответствии с пунктом 1.1 Приложения № 3 к настоящему Положению;

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной заработной платы педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году). Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (педагогического работника), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

Размер почасовой оплаты труда может увеличиваться на повышающие коэффициенты за квалификационную категорию и ученую степень, почетное звание, а также стимулирующую надбавку за выслугу лет.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5

к Положению об оплате труда работников муниципального автономного образовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 31 имени В.13.Толкуновой посёлка Родники муниципального образования Белореченский район.

ПЕРЕЧЕНЬ УЧРЕЖДЕНИЙ, ОРГАНИЗАЦИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ, ВРЕМЯ, СТАЖ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	2
1	
Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и другие, а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых	Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы, (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пищевых машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-библиотекари, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной,

	<p>воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим: обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба)</p>
II	
<p>Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)</p>	<p>Руководители, их заместители, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты</p>
III	
<p>1. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями 2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве</p>	<p>1. Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, юридической, хозяйственной деятельностью, программным обеспечением, со строительством, снабжением, делопроизводством) 2. Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров</p>
IV	

Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты.
---	--

V	
Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи, психологи, преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами.
VI	
Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения	Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях заместителя начальника по воспитательной работе, начальника отряда, старшего инспектора, инспектора по общеобразовательной работе (обучению), старшего инспектора-методиста и , инспектора-методиста, старшего: инженера и инженера по производственно-техническому обучению, старшего мастера и мастера производственного обучения, старшего инспектора и инспектора по охране и режиму, заведующего учебно-техническим кабинетом, психолога.

Примечание.

В стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в учреждениях; здравоохранения и социального обеспечения для взрослых, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6

к Положению об оплате труда работников муниципального автономного образовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 31 имени В.В. Толкуновой посёлка Родники муниципального образования Белореченский район.

ПОРЯДОК ЗАЧЕТА В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СТАЖ ВРЕМЕНИ РАБОТЫ В ОТДЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ (ОРГАНИЗАЦИЯХ), А ТАКЖЕ ВРЕМЕНИ ОБУЧЕНИЯ В УЧРЕЖДЕНИЯХ ВЫСШЕГО И СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И СЛУЖБЫ В ВООРУЖЕННЫХ СИЛАХ СССР И РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

1.1. Время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы;

1.2. Время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

2.1. Время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации, на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 1.1. настоящего Порядка;

2.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на, инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам- несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

2.3. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям, физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогам-психологам; методистам;

преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

4. Решение конкретных вопросов о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) осуществляет руководитель образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

5. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной не педагогической работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

6. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим Порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшему порядку исчисления педагогического работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

ПРИЛОЖЕНИЕ №7

к Положению об оплате труда работников муниципального автономного образовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 31 имени В.В. Толкуновой посёлка Родники муниципального образования Белореченский район.

ВЫПЛАТЫ ЗА СПЕЦИФИКУ РАБОТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ И ДРУГИМ РАБОТНИКАМ К БАЗОВОМУ ОКЛАДУ (БАЗОВОМУ ДОЛЖНОСТНОМУ ОКЛАДУ), БАЗОВОЙ СТАВКЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ МАОУ СОШ 31

№ п/ п	Критерии повышения	Процент повышения
1.	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	20

ПРИЛОЖЕНИЕ №11

к Положению об оплате труда работников муниципального автономного образовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 31 имени В.В.Толкуновой посёлка Родники муниципального образования Белореченский район.

Критерии оценки деятельности работников МАОУ СОШ 31 за выполнения работ не входящих в круг должностных обязанностей.

№ пункта	Вид работ	Сумма (руб)
1	Руководство школьными методическими объединениями.	До 1001 рублей
2	За высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов и другой школьной документации)	До 3001 рублей
3	За работу инклюзивного образования (с детьми-инвалидами)	До 1001 рублей
4	За ведение протоколов педагогических советов	До 1001 рублей
5	Наличие единой формы и ее соблюдение всеми обучающимися класса (если нет замечаний и случаев нарушения)	До 1001 рублей
6	Образцовое содержание материально-технической базы кабинетов	До 2001 рублей
7	Образцовое содержание материально-технической базы школы	До 5001 рублей
8	За разработку нормативной документации и соблюдение правил по пожарной безопасности	До 2001 рублей
9	За качественное и своевременное заполнение АИС «Сетевой город. Образование»	До 1001 рублей
10	За осуществление контроля соблюдения мер по выполнению санитарно-гигиенических норм при проведении уроков и дополнительных занятий	До 1001 рублей
11	За организацию работы школьного самоуправления	До 2001 рублей
12	За организацию работы трудовых бригад учащихся, сотрудничество с центром занятости населения	До 2001 рублей
13	За работу по подготовке материалов к семинарам различного уровня в рамках ФГОС	До 2001 рублей
14	Ведение табеля учета рабочего времени работников	До 2001 рублей
15	За организацию и участие в текущем и аварийном ремонте помещений и оборудования школы в течении учебного года	До 5001 рублей

16	За организацию работы по предпрофильной подготовке и профильной ориентации учащихся	До 2001 рублей
17	За работу в качестве тьютора	До 1001 рублей
18	За результативность коррекционной работы с обучающимися	До 2001 рублей
19	За работу администратора в «Сетевом Городе Образования» (Электронном журнале школы)	До 5001 рублей
20	Подготовка социально-психологических тем к педагогическим, методическим советам, профилактика девиантного поведения, качество проведения диагностической профилактической, коррекционной и консультативной работы	До 2001 рублей
21	Проведение общешкольных родительских собраний, оздоровительных, воспитательных мероприятий социально-психологической направленности	До 1001 рублей
22	За организацию питания учащихся	До 3001 рублей
23	За ведение документации и отчетности по питанию учащихся (проверка накладных, сверка табелей со сводной ведомостью)	До 2001 рублей
24	Работа по подготовке материалов к семинарам различного уровня, педагогическим советам, участие в социально значимых проектах и акциях, проводимых на школьном, муниципальном, краевом уровнях	До 2001 рублей
25	За работу с молодыми специалистами (наставничество)	до 2001 рублей
26	За обеспечение противодиверсионной безопасности, проверку объектов территории на наличие посторонних предметов	до 3001 рублей
27	За организацию и участие в работе научного общества учащихся (развитие научно-познавательной деятельности учеников)	до 2001 рублей
28	За сохранность, ведение и работу с архивной документацией по учащимся и работникам школы	до 2001 рублей
29	За сохранность, ведение и соблюдение всех нормативных правил школьного библиотечного архива	до 2001 рублей
30	За проведение консультаций, дополнительных занятий с учениками по подготовке к ОГЭ в 9-х классах	до 2001 рублей
31	За организацию и работу школьного летнего оздоровительного лагеря учащихся	до 5001 рублей
32	За разработку и развитие школьного сайта: продвижение и поляризации сайта в Интернете, сбор и размещение информации на сайте, еженедельного размещения новостей.	до 5001 рублей
33	За проведение консультаций, дополнительных занятий с учениками по подготовке к ЕГЭ в 11 – х классах	до 3001 рублей

34	За подготовку с учащимися школы ежемесячных статей к периодическим изданиям на школьном, районном уровне (газеты, журналы)	до 3001 рублей
35	Организация и проведение методической и консультативной помощи родителям, профилактика девиантного поведения, ведение и обновление социального паспорта школы, работа с детьми, находящимися под опекой	до 2001 рублей
36	За проведение олимпиад по учебным предметам и составление отчетов	до 1001 рублей
37	Организация и проведение предшкольной подготовки учащихся	до 2001 рублей
38	За организацию работы спортивного клуба	до 2001 рублей
39	За организацию работы военно-патриотического клуба	до 2001 рублей
40	За работу по подготовке и выпуску ежемесячной школьной газеты и информационных бюллетеней.	до 3001 рублей
41	За организацию работы клуба юных инспекторов дорожного движения, ЮНАрмии	до 2001 рублей
42	За ведение протоколов совещаний при директоре	до 1001 рублей
43	За подготовку, организацию и проведение общешкольных мероприятий, оформление выставок, стендов.	до 3001 рублей
46	За обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы	до 3001 рублей
47	За руководство работами по благоустройству, озеленению и уборке территории	до 3001 рублей
48	За составление плана работы с родителями, подготовку собраний, разработку сценариев мероприятий, за формирование фотоотчетов, материалов анкетирования.	до 2001 рублей
49	За подготовку и реализация мероприятий, направленных на искоренение вредных привычек (конкурсы, акции, беседы, встречи, соревнования, анкетирование и т.д.).	до 2001 рублей
50	За работу по закупке товаров, услуг в соответствии с требованиями Ф.З.-223 «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц». Оформление документации	до 5001 рублей
51	За проведение консультаций и дополнительных занятий с обучающимися, получающими образование в форме семейного образования и форме самообразования	до 3001 рублей
52	За составление и корректировку расписания уроков	до 30001 рублей
53	За качественную подготовку обучающихся к ВПР	до 1001 рублей
54	За выполнение дополнительных работ (ежедневная уборка и мытье автобуса, косметический ремонт в салоне, т.д.)	до 5001 рублей

55	За организацию подвоза обучающихся	До 2001рублей
56	За обслуживание обеденных залов в соответствии с санитарными нормами	До 5001 рублей
57	За оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	до 3001 рублей
58	За быстрое устранение аварийных ситуаций	до 5001 рублей
59	За качественную уборку помещений	до 3001 рублей
60	За интенсивность и переуплотненный режим работы	до 3001 рублей
61	За повышенный объем работ в осенне-зимний – весенний период	до 3001 рублей
62	За повышенный объем работ в условиях сложной санэпидемиологической обстановки	до 5001 рублей
63	За заполнение мониторинга ФИС ФРДО	До 3001 рублей
64	За безаварийную организацию перевозок обучающихся	до 5001 рублей

Приложение №8

к Положению об оплате труда работников муниципального автономного образовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 31 имени В.В.Толкуновой посёлка Родники муниципального образования Белореченский район.

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителей.
За стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения согласно критериям качества и эффективности оплаты труда

п/п	Показатели	Рекомендации	Баллы	Источники информации	Периодичность	Ответственный за предоставление информации
1.Критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителей.						
1. Учебные достижения обучающихся (формирование учебных компетенций)						
1.1.	Качество знаний учащихся: -по результатам внутришкольных контрольных срезов 1-11 классов по полугодиям	позитивная динамика уровня качества знания учащихся за предыдущий период (на конец года)	1	аналитические материалы по образовательному учреждению	Учебный год	заместитель директора, курирующий данный предмет по УВР, руководитель предметного МО
1.2	Качество знаний учащихся по итогам четверти, полугодия в 1-11 классах по предметам	Качество знаний -100% -99% - 80% 79% - 60% -59% - 40% 39% - 30%	5 4 3 2 1	Четвертные, полугодовые итоговые отчеты	Учебная четверть, учебное полугодие	заместитель директора, курирующий данный предмет по УВР, руководитель предметного МО

1.3	Качество знаний учащихся по итогам -по результатам срезов знаний учащихся на муниципальном, краевом, Российском уровнях.	при показателе качества знаний по предмету выше среднего по стране	6	Протоколы результатов	Учебный год	заместитель директора, курирующий данный предмет по УВР, руководитель предметного МО
		при показателе качества знаний по предмету выше среднего по краю	4	Материалы краевых отчетов ИРО	Учебная четверть, полугодие	заместитель директора, курирующий данный предмет по УВР, руководитель предметного МО
		при показателе качества знаний по предмету выше среднего по району	2	материалы муниципального органа управления образованием	Учебная четверть, учебное полугодие	зам. директора по УВР
		при отсутствии неудовлетворительных оценок	3	материалы муниципального органа управления образованием	Учебная четверть, полугодие.	заместитель директора, курирующий данный предмет по УВР, руководитель предметного МО
1.4.	Результаты государственной итоговой аттестации выпускников 11-х классов (в форме ЕГЭ)	Наличие 100 -балльников (за каждого)	5	результаты ЕГЭ (в соответствии с протоколами результатов ЕГЭ, полученных из МОУО)	Учебный год	заместитель директора, курирующий данный предмет по УВР, руководитель

		Наличие результатов по предмету выше 80 баллов (за каждого)	2			
		при показателе выше	5			
		среднего балла по стране по 100-бальной шкале				предметного МО
		при показателе выше среднего балла по краю по 100-бальной шкале	4			
		при показателе выше среднего балла по району	3			
1.5	2.Результаты государственной итоговой аттестации выпускников 9-х классов (в форме ОГЭ)	при показателе выше среднего балла по краю	3	результаты ОГЭ (в	Учебный год	
		при показателе выше среднего балла по городу	2			
		учащиеся, подтвердившие освоение общеобразовательных	2			
1.6.	Результативность участия школьников в предметных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, конференциях.	Наличие победителей и призёров: Олимпиад и конференций -школьного уровня - муниципального уровня - зонального уровня -краевого уровня (за каждого участника) -всероссийских	1 2 3 5 6	Подтверждающие документы: приказы по ОУ, МОУО	Учебная четверть, учебное полугодие,год	зам. директора по УМР
1.7	Призовые места в спортивных соревнованиях:	Муниципальный уровень Региональный уровень	2 4	Итоговые протоколы соревнований, грамоты	Учебная четверть, учебное полугодие, учебный год	зам. директора по УВР

№ п/а	Показатели	Рекомендации	Баллы	Источники информации	Периодичность	Ответственный за предоставление информации
I. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителей 2. Результативность внеурочной деятельности (формирование интеллектуальных, общекультурных компетенций)						
2.1	Проведение открытых классных часов, открытых уроков по преподаваемым предметам	За каждое мероприятие	1	Аналитическая справка.	Учебная четверть,	Замдиректора по УВР
2.2	Проведение предметных недель	За весь период проведения (неделя)	3	Отчет о проведении предметной недели	Учебная четверть,	Зам.директора по УМР
2.3	Работа с одаренными детьми по преподаваемым предметам.	Еженедельные занятия	1	Программа работы, журнал	Учебная четверть,	Зам.директора по УМР
I. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителей. 3. Профессиональные достижения						
3.1.	Активность и результативность участия в профессиональных конкурсах	Победитель: -муниципального уровня -регионального уровня -всероссийского уровня Лауреат: муниципального уровня -регионального уровня -всероссийского уровня	2 3 5 1 2 3	Дипломы, грамоты, свидетельства. Приказы различного уровня	Учебная четверть	Зам.директора по УМР
3.2.	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта	Участие педагога в научно- практических конференциях, педагогических чтениях, совещаниях и т.д. На школьном уровне На муниципальном уровне На краевом уровне	1 2 3	Официальные документы Материалы конференций.	Учебная четверть	Зам. директора по УМР

		Наличие изданных авторских учебников, учебных пособий, методических рекомендаций и их использование в ОУ	4	Наличие изданий Документы, подтверждающие использование авторских учебных пособий, методических рекомендации		
		Обобщение и распространение опыта работы (мастер-классы, открытые уроки, лекции и т.д.) на: -школьном уровне - муниципальном уровне -региональном уровне -федеральном уровне	1 2 3 4	(информации, аналитические справки)		
3.3.	Деятельность в качестве руководителя методической службы	- Руководитель районного МО -Участие в работе Школы молодого учителя, творческих (проблемных) группах Наличие и реализация Программы развития предмета Своевременное и качественное оформление документации ШМО, подготовка и сдача отчетов, подготовка анализа работы	4 2 2 1	Наличие приказов по МОУО, УО Протоколы заседаний МО, планы работы Подтверждающие документы.	Учебная четверть,	Зам. директора по УМР
3.4	Компетентность профессионально личностного	1 .Выступления на семинарах, педсоветах, заседаниях методических советов, участие в		Подтверждающие документы.	Учебная четверть,	Зам. директора по

	<p>совершенствования</p>	<p>творческих группах по подготовке семинаров, педагогических советов, работа в совете по профилактике правонарушений, психолого-медико-педагогического консилиума, аттестационных комиссиях и др.</p> <p>Школьный уровень:</p> <p>Участие 1 Выступление 2</p> <p>Районный уровень</p> <p>Участие 2 Выступление 3</p> <p>Региональный уровень</p> <p>Участие 3 Выступление 4</p> <p>Федеральный уровень</p> <p>Участие 5 Выступление</p> <p>2. Организация предметных выставок 2</p> <p>3 .Активное участие в проведении школьных мероприятий, предметных декад, линеек, концертов, конференций, предоставление материалов в</p>			
--	--------------------------	--	--	--	--

		школьную газету, на сайт школы.			
--	--	---------------------------------	--	--	--

№ п/п	Показатели	Рекомендации	Баллы	Источники информации	Периодичность	Ответственный за предоставление информации
II. Критерии оценки результативной профессиональной деятельности заместителей директора 4. Показатели стимулирования деятельности заместителей директора по УВР, УМР						
4.1.	Исполнительская дисциплина	Своевременность в представлении аналитических материалов. Высокое качество представляемых аналитических материалов.	2	Отчеты, аналитические справки	Учебная четверть, учебное полугодие, учебный год	Директор ОУ
4.2.	Мониторинг достижений обучающихся (промежуточная аттестация, итоговая аттестация, олимпиады, конкурсы и т.д.)	Своевременность представления сравнительного мониторинга Реализации программы по совершенствованию работы с обучающимися	2	Отчеты, аналитические справки	Учебная четверть, учебное полугодие, учебный год	Директор ОУ
4.3.	Создание условий для профессионального роста педагогов	Наличие мониторинга и программы профессионального роста педагогов. Наличие документов, подтверждающих профессиональный рост педагогов.	2	Отчеты, аналитические справки	Учебная четверть, учебное полугодие, учебный год	Директор ОУ
4.4.	Создание условий для личностного роста обучающихся	Сохранность контингента Позитивная динамика учебных достижений Позитивная динамика творческих достижений	2 3	Отчеты, аналитические справки	Учебная четверть, учебное полугодие, учебный год	Директор ОУ

4.5.	Привлечение педагогов к участию в муниципальных, региональных, федеральных акциях, проектах, конкурсах	Норма - 50% педагогических работников школы	5	Отчеты, аналитические справки	Учебная четверть, учебное полугодие,	Директор ОУ
------	--	---	---	-------------------------------	--------------------------------------	-------------

	учебно-воспитательной направленности				учебный год полугодие, учебный год	
4.6	Участие, организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования.	Участие и поведение семинаров на -школьном уровне -муниципальном уровне -региональном уровне	2 3 5	Отчеты, аналитические справки	Учебная четверть, учебное полугодие, учебный год	Директор ОУ --
4.7	Обобщение и распространение опыта по организации образовательной деятельности в школе.	-школьном уровне -муниципальном уровне -региональном уровне	1 3 5	Отчеты, аналитические справки	Учебная четверть, учебное полугодие, учебный год	Директор ОУ
4.8	Работа в качестве эксперта при аккредитации образовательных учреждений, эксперта по аттестации педагогических работников образовательных учреждений	-школьном уровне -муниципальном уровне	2 4	Приказы ОУ, МО	Учебная четверть, учебное полугодие, учебный год	Директор ОУ
4.9	Активное участие в организации, и проведении семинаров, мониторингов исследования качества образования.	-школьном уровне -муниципальном уровне -региональном уровне - всероссийский уровень	2 4 4	Отчеты, аналитические справки, приказы по ОУ	Учебная четверть, учебное полугодие, учебный год	Директор ОУ

4.10	Подготовка документации, работа с программами и базами данных, загрузка аналитических отчетов по работе школы.	-работа с базой данных при подготовке к «Итоговому сочинения» -загрузка и работа со статистической отчетность школы	3 5	Отчеты, аналитические справки, приказы по ОУ	Учебная четверть, учебное полугодие, учебный год	Директор ОУ
------	--	--	--------	--	--	-------------

№ п/п	Показатели	Рекомендации	Баллы	Источники информации	Периодичность	Ответственный за предоставление информации
Ш.Критерии оценки результативной профессиональной деятельности заместителей директора 5. Показатели стимулирования деятельности заместителей директора по ВР						
5.1.	Организация и функционирование системы органов ученического самоуправления	Наличие системы работы с органами ученического самоуправления на уровне школы	2	Отчеты, аналитические справки	Учебный год	Директор ОУ
5.2.	Методическая работа по проблемам воспитания (ШМО классных руководителей, педсоветы, мастер-классы, открытые воспитательные акции)	ШМО классных руководителей- 1 раз в четверть Педсовет-1 раз в год	2 3	Отчеты, аналитические справки	Учебная четверть,	Директор ОУ
5.3.	Привлечение педагогов к участию в муниципальных, региональных, федеральных акциях, проектах, конкурсах воспитательной направленности	Норма - 50% педагогических работников школы	5	Отчеты, аналитические справки	Учебный год	Директор ОУ
5.4.	Исполнительская дисциплина	Своевременность в представлении аналитических материалов. Высокое качество представляемых аналитических материалов.	2	Отчеты, аналитические справки	Учебная четверть, учебное полугодие, учебный год	Директор ОУ

5.5	Участие, организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования.	Участие и поведение семинаров на -школьном уровне -муниципальном уровне -региональном уровне	2 3 5	Отчеты, аналитические справки	Учебная четверть, учебное полугодие, учебный год	Директор ОУ
5.6	Обобщение и распространение опыта по организации воспитательной деятельности в школе.	-школьном уровне -муниципальном уровне -региональном уровне	1 3 5 -	Отчеты, аналитические справки	Учебная четверть, учебное полугодие, учебный год	Директор ОУ
п/п	Показатели	Рекомендации	Баллы	Источники информации	Периодичность	Ответственный за предоставление информации

1У.Критерии оценки результативной профессиональной деятельности заведующей библиотеки 6. Показатели стимулирования деятельности заведующей библиотеки, библиотекарь

6.1.	Высокая читательская активность	Норма - 50% обучающихся посещают библиотеку	2 v	Отчет	Учебная четверть,	Директор ОУ
6.2.	Обеспечение участников образовательного процесса литературой для проектно-исследовательской деятельности. Осуществление поиска и заказа литературы.	Норма - 60% от списочного состава читателей	2	Справка	Учебная четверть,	Директор ОУ
6.3.	Проведение библиотечных уроков	Норма - 5 мероприятий за квартал	2		Учебная четверть,	Директор ОУ
6.4	Работа по созданию единого образовательного пространства (оформление выставок, участие в реализации школьных целевых программ)	Норма - 5 мероприятий за квартал	3	Справка	Учебная четверть,	Директор ОУ

6.5	Повышение профессионального мастерства и эффективности работы библиотеки посредством освоения новых технологий	Внедрение информационных технологий	2	Справка	Учебная четверть,	Директор ОУ
6.6.	Активное участие в организации, и проведении библиотечных семинаров.	На школьном уровне На районном уровне	1 2	Приказ	Учебная четверть,	Директор ОУ

№ п/п	Показатели	Рекомендации	Баллы	Источники информации	Периодичность	Ответственный за предоставление информации
V. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности секретаря - делопроизводителя 7. Показатели стимулирования деятельности секретаря - делопроизводителя.						
7.1	Ведение документации по обучающимся	Отсутствие замечаний	2	Отсутствие замечаний	Календарный месяц	Директор ОУ
7.2	Ведение документации поличному составу работников школы	Отсутствие замечаний	3	Отсутствие замечаний при проверке	Календарный месяц	Директор ОУ
7.3	Организация делопроизводства	Отсутствие замечаний	3	Отсутствие замечаний при проверке	Календарный месяц	Директор ОУ
7.4	Выполнение разовых поручений не входящих в круг должностных обязанностей	Выполнение поручений (за каждое поручение)	1	Приказ	Календарный месяц	Директор ОУ

№ п/п	Показатели	Рекомендации	Баллы	Источники информации	Периодичность	Ответственный за предоставление информации
VI. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности техслужащих 8. Показатели стимулирования деятельности техслужащих						
8.1.	Обеспечение качественной уборки закрепленной территории соответствия с санитарными нормами	Норма выше	1 2	Отсутствие устных замечаний и докладных записок Со стороны работников школы и администрации	Календарный месяц	Зам. директора по АХР
8.2	Помощь в текущем ремонте.	Летнее время: помощь в текущем ремонте не требующей специальной квалификации. Дополнительная уборка на незакрепленной территорий.	2	Приказ	Календарный месяц	Зам. директора по АХР
8.3	Проведение внеплановых генеральных уборок	Участие в общешкольных генеральных уборках 1 раз в месяц За подготовку помещений и дополнительную генеральную уборку до и после проведения региональных, краевых и районных мероприятий, проходящих на базе школы Школьные мероприятия	2 1	Справка	Календарный месяц	Зам. директора по АХР

		Районные мероприятия	2			
		Региональные и краевые мероприятия	3			
8.4	Участие в работе пропускного режима	Каникулярное время	3	График работы	Календарный месяц	Зам. директора по АХР

№ п/п	Показатели	Рекомендации	Баллы	Источники информации	Периодичность	Ответственный за предоставление информации
VII. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности сторожа 9. Показатели стимулирования деятельности сторожа, вахтера						
9.1.	Обеспечение сохранности здания.	Отсутствие или своевременное предотвращение краж, взломов, битья окон; в случае совершения или попытки хулиганских действий - немедленный вызов наряда полиции и оповещение администрации	2	Справка	Календарный месяц	Директор ОУ
9.2.	Проведение текущего ремонта здания.	В летнее время: помощь дворнику в покосе травы и уборке территории; помощь в проведении текущего ремонта здания не требующего специальной квалификации.	2	Справка	Календарный месяц	Директор ОУ

№ п/п	Показатели	Рекомендации	Баллы	Источники информации	Периодичность	Ответственный за предоставление информации
УШ.Критерии оценки результативности профессиональной деятельности дворника 10. Показатели стимулирования деятельности дворника						
10.1.	Обеспечение качественной уборки закрепленной территории	<p>Летнее время: покос травы 1 раз в 10 дней.</p> <p>Зимнее время: очистка крыльца от льда, двора от снега.</p> <p>За подготовку территории до и после проведения региональных, краевых и районных мероприятий, проходящих на базе школы в каникулярное время</p> <p>Школьные мероприятия</p> <p>Районные мероприятия</p> <p>Региональные и краевые мероприятия</p> <p>За покос травы в короткие сроки до проведения региональных, краевых и районных мероприятий, проходящих на базе школы в каникулярное время</p> <p>Школьные мероприятия</p> <p>Районные мероприятия</p> <p>Региональные и краевые мероприятия</p>	<p>2</p> <p>2</p> <p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>2</p> <p>3</p>	Справка	Календарный месяц	Директор ОУ

10.2	Участие в работе пропускного режима	Каникулярное время	3	График работы	Календарный месяц	Зам. директора по АХР
------	-------------------------------------	--------------------	---	---------------	-------------------	-----------------------

№ п/п	Показатели	Рекомендации	Баллы	Источники информации	Периодичность.	Ответственный за предоставление информации
IX .Критерии оценки результативности профессиональной деятельности лаборанта 11. Показатели стимулирования деятельности лаборанта						
11.1.	Сохранность лабораторного оборудования		2	Справка	Календарный месяц	Директор ОУ
11.2.	Своевременное устранение неполадок оборудования		2	Справка	Календарный месяц	Директор ОУ
11.3.	Качественное ведение документации (книги учета, заявок и др.)	Журнал регистрации	2	Справка	Календарный месяц	Директор ОУ
11.4.	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес лаборанта со стороны администрации	Журнал регистрации	3	Справка	Календарный месяц	Директор ОУ
11.5.	Проведение ремонтных работ	Журнал регистрации	3	Справка	Календарный месяц	Директор ОУ

№ п/п	Показатели	Рекомендации	Баллы	Источники информации	. Периодичность	Ответственный за предоставление информации
XI .Критерии оценки результативности профессиональной деятельности преподавателя - организатора ОБЖ. 12. Показатели стимулирования деятельности преподавателя - организатора ОБЖ.						
12.1	Позитивные результаты деятельности	Своевременная постановка на учет учащихся допризывного возраста	1	отчет	Учебный год	Директор ОУ
12.2	Профессиональные достижения	Выполнение плана обучения по ГОиЧС	1	справка	Учебная четверть	Директор ОУ
12.3	Включенность в методическую работу	Проведение внеклассных мероприятий с учащимися по оборонно-спортивной и патриотической работе. Своевременное проведение инструктажей по ГО и ЧС с коллективом школы	1	справка	Учебная четверть	Директор ОУ
12.4	Призовые места по результатам участия в соревнованиях допризывной молодежи»	На школьном уровне На районном уровне	1 5	Протоколы проведения мероприятий	Учебная четверть	Зам.директора по УВР

№ п/п	Показатели	Рекомендации	Баллы	Источники информации	Периодичность	Ответственный за предоставление информации
ХII. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий						
13. Показатели стимулирования деятельности рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий						
13.1.	Сохранность школьного оборудования	За своевременное устранение аварийных ситуаций и неполадок , после проведения региональных, краевых и районных мероприятий, проводящихся на базе школы в учебное и каникулярное время.	2	Аналитические справки.	Календарный месяц	Зам. директора по АХР
13.2	Участие в работе пропускного режима	Каникулярное время	3	График работы	Календарный месяц	Зам. директора по АХР

№ п/п	Показатели	Рекомендации	Баллы	Источники информации	Периодичность	Ответственный за предоставление информации
ХII. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности водителя школьного автобуса. 14. Показатели стимулирования деятельности водителя школьного автобуса.						
14.1.	За работу связанную с проведением внешкольных мероприятий.	<p>За дополнительные рейсы и маршруты с учащимися, педагогами до и после участия в региональных, краевых, и районных мероприятиях, проводящихся на базе школы в учебное и каникулярное время в рабочие дни на основании приказов УО Белореченского района Районные мероприятия</p> <p>2</p> <p>Региональные и краевые мероприятия</p> <p>4</p> <p>За дополнительные рейсы и маршруты с учащимися, педагогами до и после участия в региональных, краевых, и районных мероприятиях, проводящихся на базе школы в учебное и каникулярное время в праздничные и выходные дни на основании приказов УО Белореченского района Районные мероприятия</p> <p>4</p> <p>Региональные и краевые мероприятия</p> <p>6</p>		Приказы по школе. Аналитические справки.	Календарный месяц	Директор ОУ

14.2	Обеспечение безопасности	За работу более 3-х лет без аварий и нарушений ПДД	6	Отметки в Журналах, справки, приказы	Календарный месяц	Директор ОУ
14.3	Обеспечение санитарно-гигиенических и безопасных условий	Выполнение дополнительных работ (ежедневная уборка и мытье автобуса, косметический ремонт в салоне,.) Выполнение ежедневной обработки салона автобуса дезинфицирующими и антисептическими растворами	2 5	График	Календарный месяц	Директор ОУ
14.4	Участие в работе пропускного режима	Каникулярное время	3	График работы	Календарный месяц	Зам. директора по АХР

№ п/п	Показатели	Рекомендации	Баллы	Источники информации	Периодичность	Ответственный за предоставление информации
ХIII. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагога - 15. Показатели стимулирования деятельности педагога - организатора.						
15.1.	Результативность участия в профессиональных конкурсах, смотрах, выставках	Победитель: -муниципального уровня - регионального уровня -всероссийского уровня Лауреат: муниципального уровня -регионального уровня -всероссийского уровня	2 3 5 1 2 3	Дипломы, грамоты, свидетельства. Приказы различного уровня	Учебная четверть	Зам.директора по ВР
15.2	Разработка и проведение мероприятий	Разработки план, сценариев мероприятий, родительских собраний, анкетирования - за каждое мероприятие	1	Приказы по школе. Аналитические справки.	Учебная четверть	Директор ОУ. Зам.директора по ВР.
15.3	Участие в общешкольных мероприятий	Активное участие в подготовке и проведении школьных мероприятий (за каждое мероприятие) -школьный уровень -муниципальный уровень	1 2	Приказы по школе. Аналитические справки.	Учебная четверть	Директор ОУ. Зам.директора по ВР.

15.4	Работа по профилактике детской Преступности, наркомании, алкоголизма, по формированию правовой культуры учащихся	Проведение диспутов, бесед, анкетирование (за каждое мероприятие)	1	Приказы по школе. Аналитические справки.	Учебная четверть	Директор ОУ. Зам.директора по ВР.
------	--	---	----------	--	------------------	-----------------------------------

№ п/п	Показатели	Рекомендации	Баллы	Источники информации	Периодичность	Ответственный за предоставление информации
XIV. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагога - психолог. 16. Показатели стимулирования деятельности педагога - психолога.						
16.1.	Результативность участия в профессиональных конкурсах, смотрах, выставках	Победитель: -муниципального уровня - регионального уровня -всероссийского уровня Лауреат: муниципального уровня -регионального уровня -всероссийского уровня	2 3 5 1 2 3	Дипломы, грамоты, свидетельства. Приказы различного уровня	Учебная четверть	Зам.директора по ВР
16.2	Компетентность в организации здоровьесберегающих условий образовательного процесса.	Проведение мероприятий, направленных на искоренение вредных привычек (конкурсы, акции, беседы, встречи, соревнования, анкетирование и т.д.) - за каждое мероприятие	1	Аналитические справки.	Учебная четверть	Зам.директора по ВР

16.3	Участие в общешкольных мероприятий	Активное участие в подготовке и проведении школьных мероприятий (за каждое мероприятие)	1 2	Приказы по школе. Аналитические справки.	Учебная четверть	Директор ОУ. Зам.директора по ВР.
------	------------------------------------	---	--------	---	------------------	--------------------------------------

п/п	Показатели	Рекомендации	Баллы	Источники информации	периодичность	Ответственный за предоставление информации
ХУ.Критерии оценки результативной профессиональной деятельности заместителя директора по АХР 17. Показатели стимулирования деятельности заместителей директора по АХР						
17.1.	Обеспечение системы безопасности обучающихся в школе	Организация и проведение общешкольных мероприятий (за каждое мероприятие)	2	Аналитические справки.	Учебный год	Директор ОУ
17.3.	Подготовка и формирование документов	Наличие лицензии на медицинский кабинет и т.п.	2	Аналитические справки.	Учебный год	Директор ОУ
17.4.	Обеспечение санитарно-гигиенических и безопасных условий в учебном заведении	За своевременную и качественную подготовку учебного заведения к новому учебному году (без замечаний)	3	Акт готовности школы к новому учебному году, справка и т.д.	Учебный год	Директор ОУ
17.5	Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	За работу по закупке товаров, услуг в соответствии с требованиями Ф.З.№223 от 18.07.2011 г.«О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц». Оформление документации	5	Решения заказчика	Учебный год	Директор ОУ
17.6	За качественную работу	За отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органах	5	Наличие или отсутствие замечаний	Учебный год	Директор ОУ

п/п	Показатели	Рекомендации	Баллы	Источники информации	периодичность	Ответственный за 1 предоставление информации
		XVI	.Критерии оценки результативной профессиональной деятельности социального педагога 18, Показатели стимулирования деятельности социального педагога			
18.1.	Системная работа по профилактике наркотической и алкогольной зависимости, табакокурения	Организация и проведение общешкольных мероприятий (за каждое мероприятие) *	2	Аналитические справки, Приказы по школе	Учебный год	Директор ОУ, зам.директора по ВР
18.2.	Охват учащихся «группы риска» кружковой работы	-вовлечение всех детей «группы риска» организованную досуговую деятельность	2	Аналитические справки.	Учебный год	Директор ОУ
18.3.	Профилактика девиант поведения учащихся	-сокращение количества учащихся, находящихся на учете в ОДН.	2	Ходатайство, Протоколы	Учебный год	Зам. директора по ВР
18.4	Тру доустройство подростков в свободное от обучения время :	-формирование трудовых бригад и эко-патрулей совместно с КОСами микрорайона	"2	Приказы, распоряжения администрации МО Белореченский район	Учебный год	Директор ОУ
18.5	Презентация собственной педагогической деятельности	-результативное участие в профессиональных конкурсах (ярмарках, выставках) разных уровней: -школьных -муниципальных -областных -всероссийских	1 1 1 1	Грамоты, диплом, Аналитические справки	Учебный год	Директор ОУ

ПРИЛОЖЕНИЕ №13

к Положению об оплате труда работников муниципального автономного образовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 31 имени В.В.Толкуновой посёлка Родники муниципального образования Белореченский район.

Критерии оценки деятельности работников МАОУ СОШ 31 за сложность и напряженность выполняемой работы.

п/п	Критерий	показатели	сумма	Периодичность
1.1.	За дополнительный и расширенный объем работы в подготовке и после проведения мероприятий районного и краевого масштаба, проводимых на базе МАОУ СОШ 31	Приказы управления образованием	до 3 000 рублей	1 раз в месяц
1.2.	«Подготовка образовательного контента и разработка образовательных технологий, направленных на ведение образовательного процесса с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий (так в отношении отдельных обучающихся, так и в отношении классов (групп), всей образовательной организации), необходимость в которых может быть вызвана различными обстоятельствами, в том числе в целях углубления и (или) повторения материала.»	Приказ, справка	До 2000 рублей	1 раз в месяц

ПРИЛОЖЕНИЕ №12

к Положению об оплате труда работников муниципального автономного образовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 31 имени В.В.Толкуновой посёлка Родники муниципального образования Белореченский район.

Критерии оценки деятельности работников МАОУ СОШ 31 за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

1. За дополнительную и срочную работу по подвозу обучающихся на основании приказов управления образованием администрации МО Белореченский район (губернаторский бал; подвоз обучающихся в летние оздоровительные лагеря Белореченского района и Краснодарского края; краевые конкурсы, олимпиады, соревнования; мероприятия районного масштаба) (до 3000 рублей)
2. За подготовку документации по образовательному учреждению к новому учебному году и начало осенне-зимнему периоду (до 4000 рублей).
3. За внедрение программы воспитания в образовательном процессе всеми категориями педагогических работников (до 20000 рублей)
4. За наставничество над молодыми педагогами и другие формы наставничества (3000 рублей)

Приложение № 14

к Положению об оплате труда работников муниципального автономного образовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 31 имени В.В.Толкуновой посёлка Родники муниципального образования Белореченский район.

ПОРЯДОК

выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам муниципального автономного образовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 31 имени В.В. Толкуновой посёлка Родники муниципального образования Белореченский район, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы

1. Настоящий порядок определяет механизм выплаты с 1 сентября 2020 г. ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам муниципального автономного образовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 31 имени В.В. Толкуновой посёлка Родники муниципального образования Белореченский район, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы.

2. Право на получение ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство имеют педагогические работники, на которых приказом руководителя возложены функции классного руководителя в конкретном классе.

Список педагогических работников, осуществляющих классное руководство, утверждается приказом руководителя МАОУ СОШ 31

3. Размер ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам (далее – вознаграждение) за счет средств иного межбюджетного трансферта, поступающего из федерального бюджета в краевой бюджет, составляет 5000 рублей в месяц за выполнение функции классного руководителя в одном классе.

Вознаграждение педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство в двух и более классах, выплачивается за выполнение функции классного руководителя в каждом классе. Но не более 2 вознаграждений 1 педагогическому работнику.

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

5. Выплата вознаграждения за счет средств иного межбюджетного трансферта, поступающего из федерального бюджета в краевой бюджет, в размере 5000 рублей осуществляется дополнительно к стимулирующей выплате за выполнение функции классного руководителя, установленной за счет средств краевого бюджета по состоянию на 31 августа 2020 г.

6. Выплата является составной частью заработной платы педагогического работника.

7. Выплата вознаграждения педагогическим работникам производится ежемесячно в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

8. Настоящий Порядок действует до 31 декабря 2022 года.

ПРИЛОЖЕНИЕ №10

к Положению об оплате труда работников муниципального автономного образовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 31 имени В.В.Толкуновой посёлка Родники муниципального образования Белореченский район.

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителей.

За разработку и внедрение новых и эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), применение в работе передовых методов труда, высокие достижения в работе

п/п	Показатели	Рекомендации	Баллы	Источники информации	Периодичность	Ответственный за предоставление информации
1.Критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителей.						
1. Учебные достижения обучающихся (формирование учебных компетенций)						
1.1	Работа с одаренными детьми по преподаваемым предметам.	Еженедельные занятия (не менее 1 раз в неделю)	2	Программа работы с одаренными детьми, журнал	Учебная четверть	зам. директора по УМР
1.2.	Работа с немотивированными детьми по преподаваемым предметам.	Еженедельные занятия (не менее 1 раз в неделю)	2	Программа работы с отстающими детьми, журнал	Учебная четверть	зам. директора по УВР
1.3	Проведение дополнительных занятий в каникулярное время по преподаваемым предметам (в т.ч.консультаций).	Не менее 3-х дополнительных занятий	2	Программа работы , журнал	Учебная четверть	Зам.директора по УМР
1.4	Организация научного общества, научно-практической конференции	Формирование программы научного общества.	5	Программа, график работы, анализ	Учебный год	Зам.директора по УМР

1.5.	За разработку эффективных методик диагностирования обученности учащихся по предметам	Разработанная и внедренная программа диагностики -на школьном уровне -на муниципальном уровне	5 10	Аналитическая справка	Учебный год	Зам.директора по УМР
1.6.	За разработку эффективных методик диагностирования формирования универсальных учебных действий (УУД) учащихся	Разработанная и внедренная программа диагностики -на школьном уровне -на муниципальном уровне	5 10	Аналитическая справка	Учебный год	Зам.директора по УМР
1.7	За работу по формированию функциональной грамотности обучающихся	Разработанная и внедренная программа диагностики	2	Аналитическая справка	Учебный год	Зам.директора по УВР
№ п/п	Показатели	Рекомендации	Баллы	Источники информации	Периодичность	Ответственный за предоставление информации
I.Критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителей.						
2. Использование в образовательном процессе информационно-коммуникационных и цифровых технологий (формирование информационно-коммуникационных компетенций)						
2.1.	Применение современных цифровых образовательных ресурсов в процессе обучения	1. Использование интерактивных возможностей образовательного пространства разных уровней. 2. Вовлечение учащихся в процесс создания мультимедийных продуктов (проектов, презентаций, и т.д.), создание ситуации необходимости поиска новой информации для решения учебной задачи	2 2 2	Подтверждающие документы(справки)	Учебная четверть	Зам.директора по УВР, зам.директора по УМР

		3.Создание интерактивных продуктов для проведения уроков.				
2.2.	Владение учащимися методами проектов, публичного выступления, работы в команде	Защищенные рефераты, научные и творческие работы учащихся, опубликованные на школьном сайте и др. информационных источниках.	2	Подтверждающие документы (справки)	Учебная четверть	Зам.директора по УВР, зам.директора по УМР

№ п/п	Показатели	Рекомендации	Баллы	Источники информации	Периодичность	Ответственный за предоставление информации
II.Критерии оценки результативной профессиональной деятельности классных руководителей.						
3.Результативность деятельности в качестве классного руководителя (формирование социальных компетенций)						
3.1.	Подготовка и реализация проектов социальной направленности учащимися.	Реализация социально значимых проектов: -при наличии официальных писем, благодарностей, положительных отзывов -Информация в СМИ об участии в благотворительных акциях	2 3	Официальные документы. Аналитические справки. Представленные печатные материалы	Учебная четверть	Зам. директора, педагога-организатора, социальный педагог
3.2.	Разработана программа воспитательной работы с классом	Наличие четко продуманной, систематически выполняемой программы воспитательной работы с классом.	1	Аналитические справки.	Учебная четверть	Зам.директора по ВР
3.3	Формирование портфолио класс, классного руководителя, в том числе	За каждое портфолио	1	Аналитическая справка.	Учебный год	Зам.директора по ВР

	электронных					
--	-------------	--	--	--	--	--

ПРИЛОЖЕНИЕ №9

к Положению об оплате труда работников муниципального автономного образовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 31 имени В.В.Толкуновой посёлка Родники муниципального образования Белореченский район.

ПОРЯДОК

предоставления стимулирующей выплаты отдельным категориям работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №31 имени В.В.Толкуновой посёлка Родники муниципального образования Белореченский район

1. Общие положения.

1.1. Настоящий порядок предоставления стимулирующей выплаты отдельным категориям работников распространяется на муниципальное автономное общеобразовательное учреждение среднюю общеобразовательную школу №31 имени В.В.Толкуновой посёлка Родники муниципального образования Белореченский район (далее - Порядок)

1.2. Стимулирующие выплаты предоставляются следующим категориям работников МАОУ СОШ 31:

-педагогическим работникам (учителям, старшим вожатым, педагогам дополнительного образования, педагогам-организаторам, социальным педагогам, педагогам-психологам, преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности, учителям-дефектологам, учителям-логопедам);

-обслуживающему персоналу (вахтёру, водителю, гардеробщику, дворнику, кладовщику, кухонному рабочему, мойщику посуды, повару, подсобному рабочему, рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторожу, сторожу (вахтеру), уборщику служебных помещений).

2. Условия и порядок предоставления стимулирующих выплат

2.1. Стимулирующие выплаты предоставляются лицам, замещающим должности, указанные в пункте 1.2 Порядка, в размере 3000 рублей в месяц.

2.2. Стимулирующая выплата носит дополнительный характер, предоставляется исходя из фактически отработанного работником времени в календарном месяце по основному месту работы и по основной должности.

2.3. При занятии штатной должности в полном объеме (не менее одной ставки) стимулирующая выплата устанавливается из расчета 3000 рублей в месяц.

2.4. При занятии штатной должности не в полном объеме или в случае, если месяц, за который предоставляется стимулирующая выплата, отработан, не полностью, стимулирующая выплата предоставляется пропорционально отработанному времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

2.5. Решение о предоставлении стимулирующей выплаты конкретным работникам принимается руководителем муниципальной образовательной

- организации в форме приказа.
- 2.6. Стимулирующая выплата начисляется ежемесячно, является составной частью заработной платы работников и производится в сроки, установленные муниципальной образовательной организацией для выплаты заработной платы за вторую половину месяца.
 - 2.7. Лицо, получающее стимулирующую выплату, утрачивает право на ее получение при увольнении либо переводе на должность, не отнесенную к должностям, указанным в пункте 1.2 Порядка.
 - 2.8. Размер надбавок и доплат, включая надбавки и доплаты за совмещение должностей (профессий), и компенсационных и стимулирующих выплат, установленных за дополнительно выполненный объем работ, исчисляется без учета компенсационных выплат, предусмотренных Порядком, и не может быть уменьшен в связи с ее осуществлением.