

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ
БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ШКОЛА ПОСЕЛКА БОРСКОЕ ГВАРДЕЙСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО
ОКРУГА КАЛИНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ»**

Рассмотрено и одобрено
на общем собрании трудового коллектива
протокол № 3 от 23.03.2023г.



**ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МБОУ «СШ ПОС. БОРСКОЕ»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет общие требования в системе оплаты и стимулирования труда работников МБОУ «СШ пос. Борское» (далее школа).

1.2. Система оплаты и стимулирования труда работников школы устанавливается в соответствии: со ст. 29 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012. № 273-ФЗ; с главой 52, ст. Г44, 333 Трудового кодекса Российской Федерации в ред. Федерального закона от 30.06.06 № 90-ФЗ; с Постановлением Правительства Калининградской области от 04 июня 2014 года № 334, с Законом Калининградской области от 19.12.2016 года № 44 «О порядке расчета нормативов для определения объема субвенции из областного бюджета местным бюджетам на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях, общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечение дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях», приказом Министерства образования Калининградской области от 27.07.07 № 1037/1 «Об утверждении рекомендаций по разработке системы оплаты и стимулирования труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений» и принимаемыми в соответствии с ними нормативными правовыми актами органов местного самоуправления: решение Совета депутатов Гвардейского района № 54 от 25.09.2007 года «О внесении дополнений в Решение Совета депутатов муниципального образования «Гвардейский район» от 03.02.2006 года № 1 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых за счет бюджета МО «Гвардейский район», приказа Управления образования и дошкольного воспитания МО «Гвардейский район» от 04.10.2007 года № 338 «Об изменении системы оплаты труда общеобразовательных учреждений МО «Гвардейский район», Постановление Главы МО «Гвардейский район» № 1916 от 28.12.2007 года «О введении новой системы оплаты труда руководителей образовательного учреждения»; с коллективным договором, локальными нормативными актами школы, настоящим положением.

При расчете системы оплаты труда работников структурных подразделений применяются: Приказ министерства образования Калининградской области № 1890/1 от 30.12.2019 г. «Об определении нормативов финансирования и нормативных затрат в расчете на одного обучающегося по предоставлению общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях, общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечение дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях»;

2. Формирование фонда оплаты труда образовательного учреждения

2.1. Формирование фонда оплаты труда школы осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до образовательного учреждения учреждением в соответствии с региональным расчетом подушевым нормативом, поправочным коэффициентом и количеством учащихся в школе.

учредителем в соответствии с региональным расчетом подушевым нормативом, поправочным коэффициентом и количеством учащихся в школе.

Фонд оплаты труда отражается в муниципальном задании образовательного учреждения.

2.2. Фонд оплаты труда образовательного учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$ФОТ = N \times K \times H$, где

ФОТ - фонд оплаты труда образовательного учреждения;

N - региональный расчетный подушевой норматив;

K - поправочный коэффициент для данного образовательного учреждения;

H - количество учащихся в образовательном учреждении.

2.3. Школа самостоятельно определяет и закрепляет в общем объеме средств, доведенных до учреждения в текущем году:

- долю на заработную плату работников учреждения, в том числе надбавки к должностным окладам;

- соотношение базовой и стимулирующей частей фонда оплаты труда;

- соотношение общей и специальной частей внутри базовой части фонда оплаты труда; - порядок распределения базовой и стимулирующей частей фонда оплаты труда;

- размеры повышающих коэффициентов, выплат компенсационного характера;

- размер базовой единицы для определения должностных окладов работников школы, предусмотренных Штатным расписанием. Штатные единицы устанавливаются и утверждаются директором школы в пределах соответствующей доли фонда оплаты труда работников, ежегодно на 01 января и 01 сентября текущего финансового года.

3. Распределение фонда оплаты труда образовательного учреждения

3.1. Фонд оплаты труда школы состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТ ст).

3.2. Объем базовой части (ФОТб) составляет не менее 70% фонда оплаты труда образовательного учреждения. Объем стимулирующей части (ФОТст) составляет не более 30% фонда оплаты труда образовательного учреждения. В случае сложившейся экономии базовой части ФОТ до конца финансового года фонд будет использован в стимулирующей части ФОТст, и будут произведены выплаты работникам школы в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части ФОТ.

3.3. Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТб) обеспечивает гарантированную заработную плату работников образовательного учреждения (за исключением стимулирующих выплат), включая:

а) педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителя, преподаватели);

б) иные категории педагогических работников (воспитатель ГКП музыкальный руководитель ГКП, педагог-психолог, социальный педагог, тьютор, педагог-дефектолог, педагог-логопед, советник директора и тд.);

в) административно-управленческий персонал школы (руководитель образовательного учреждения, заместители директора, главный бухгалтер и др.);

г) учебно-вспомогательный персонал школы (бухгалтер, библиотекарь, секретарь-делопроизводитель, завхоз и др.);

д) младший обслуживающий персонал школы (водители, уборщики, дворник, сторожа, и др.).

3.4. Размеры должностных окладов работников образовательного учреждения, а также выплат компенсационного характера (в рублях), устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными правовыми актами образовательного учреждения в трудовых договорах, заключаемых с работниками руководителем образовательного учреждения. В случае изменения фонда оплаты труда школы и (или) показателей, используемых при расчете должностных окладов работников образовательных учреждений в соответствии с настоящим Положением, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров должностных окладов и (или) выплат компенсационного характера.

3.5. Размер фиксированной минимальной ставки иным педагогическим работникам устанавливается на каждый финансовый год в пределах сметы расходов школы.

3.6. Размер фиксированной минимальной ставки младшего обслуживающего персонала и учебно-вспомогательного персонала устанавливается на каждый финансовый год в пределах сметы расходов школы.

3.7. Обеспечение функций младшего обслуживающего персонала и учебно-вспомогательного персонала в школе с учетом особенностей организации учебного процесса, режима занятий может осуществляться на основе гражданско-правовых договоров, заключаемых образовательным учреждением с физическими и (или) юридическими лицами, в пределах сметы расходов учреждения.

3.8. Система распределения фонда оплаты труда отражает рекомендуемый принцип разделения заработной платы на условно постоянную (базовую, гарантированную) и условно переменную (стимулирующие) части.

Базовая часть является гарантированной конкретному работнику, фиксируется в трудовом договоре и выплачивается независимо от достигнутых результатов, являясь гарантированным минимумом заработной платы.

4. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги в образовательном учреждении и повышающих коэффициентов

4.1. Доля базовой части фонда оплаты труда школы для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп), состоит из общей части (ФОТо) и специальной части (ФОТсп).

Объем общей части (ФОТо) составляет не более 70% доли базовой части фонда оплаты труда школы для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп).

Объем специальной части (ФОТ сп) составляет не менее 30% доли базовой части фонда оплаты труда школы для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп).

4.2. Общая часть доли базовой части фонда оплаты труда школы для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТо), распределяется исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного учащегося, учебной нагрузки педагога и численности учащихся в классах.

4.3. Для определения стоимости бюджетной образовательной услуги вводится условная единица «стоимость 1 ученико-часа»

Стоимость 1 ученико-часа - стоимость бюджетной образовательной услуги, включающей 1 расчетный час работы с 1 расчетным учеником в соответствии с учебным планом.

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается школой самостоятельно в пределах общей части доли базовой части фонда оплаты труда школы для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТо).

4.4. Стоимость бюджетной образовательной услуги в школе (руб./ученико-час) рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТо} \times 34}{(a1 \times v1 + a2 \times v2 + a3 \times v3 \dots + a10 \times v10 + a11 \times v11) \times 52}, \text{ где}$$

Стп - стоимость бюджетной образовательной услуги;

ФОТо - общая часть доли базовой части фонда оплаты труда школы для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

52 - количество недель в году;

34 - количество учебных недель в учебном году;

a1 - количество учащихся в первых классах;

a2 - количество учащихся во вторых классах;

a3 - количество учащихся в третьих классах;

a11 - количество учащихся в одиннадцатых классах;

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

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

v3 - годовое количество часов по учебному плану в третьем классе

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

4.5.. Кроме того, стоимость ученико-часа, может устанавливаться тарификационной комиссией как в сторону увеличения так и в сторону уменьшения, согласовывается с управляющим советом и утверждается директором школы.

4.6. Компенсационные доплаты могут устанавливаться:

- в долях ставки от совмещаемой должности;
- в процентах от ставки по основной должности;
- в фиксированной сумме. Размеры компенсационных доплат устанавливаются директором

Школы по соглашению сторон и максимальными размерами не ограничиваются.

4.7. Учебный план разрабатывается школой самостоятельно и должен обеспечивать реализацию в полном объеме федерального компонента государственного образовательного стандарта общего образования.

4.8. Специальная часть доли базовой части фонда оплаты труда школы для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТсп), обеспечивает:

а) осуществление выплат компенсационного характера в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ;

б) осуществление выплат компенсационного характера, предусмотренных локальными правовыми актами школы (доплата за классное руководство, за работу по здоровьесбережению, за курирование работы по организации питания учащихся, за внеурочную работу, за проверку тетрадей, за работу с кадетами и юнармией, за обслуживание школьного здания и др.);

в) установление повышающих коэффициентов, учитываемых при определении должностного оклада педагогического работника.

4.9. Повышающие коэффициенты, учитываемые при определении должностного оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, устанавливаются (Приложение №1):

а) за сложность и (или) приоритетность предмета (К);

б) за квалификационную категорию педагога (А);

в) за работу с учащимися по программе ЗПР и УО;

г) за подготовку к экзаменам учащихся 9 - 11 классов по русскому языку, литературе и математике;

д) за обучение на дому;

4.10. Повышающие коэффициенты за сложность и (или) приоритетность предмета (К) устанавливаются с учетом следующих критериев:

а) участие предмета в государственной (итоговой) аттестации, осуществляемой в форме единого государственного экзамена;

б) дополнительная нагрузка на педагога, обусловленная большой информативной емкостью предмета, постоянным обновлением содержания, наличием большого количества источников (литература, история, география), необходимостью подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования, неблагоприятными условиями для здоровья педагога (химия, физика, биология, информатика), возрастными особенностями учащихся (начальная школа).

4.10.1. Выплаты компенсационного характера из специальной части и повышающие коэффициенты, учитываемые при определении должностного оклада (К, В) могут меняться 2 раза в год в зависимости от норматива бюджетного финансирования и количества учащихся. (Приложение 1).

5. Определение размера должностного оклада работников школы

5.1. **Должностной оклад директора** школы рассчитывается на основании Положения об оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений МО «Гвардейский городской округ».

5.2. **Должностной оклад педагогического работника**, непосредственно осуществляющего учебный процесс, предусматривает фиксированный размер оплаты его труда за исполнение должностных обязанностей в пределах установленной продолжительности рабочего времени (не более 36 часов в неделю).

5.2.1. Должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по следующей формуле:

$ДО = Стп \times НхТхКхАхВ$, где:

ДО - должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

Стп - расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час);

Н - количество учащихся по предмету в классе (классах);

Т - количество часов по предмету в месяц (согласно учебному плану);

К - повышающий коэффициент за сложность и (или) приоритетность предмета;

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

В - повышающий коэффициент за работу с интерактивным оборудованием.

5.3. В случае, если педагог ведет несколько предметов, его должностной оклад рассчитывается по следующей формуле:

$$ДО = \text{Стп} \times (\text{Н}_1 \times \text{Т}_1 \times \text{К}_1 + \text{Н}_2 \times \text{Т}_2 \times \text{К}_2 + \dots + \text{Н}_n \times \text{Т}_n \times \text{К}_n) \times \text{А} \times \text{В}.$$

5.4. При определении стоимости бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час) и соответственно должностного оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, учитывается его аудиторная и неаудиторная занятость.

Аудиторная и неаудиторная занятость педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, включает в себя следующие виды работы в соответствии с должностными обязанностями конкретного работника: проведение уроков и подготовка к ним, консультации и дополнительные занятия с учащимися, обучение детей-инвалидов на дому, подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, методическая работа, иные формы работы с учащимися и (или) их родителями (законными представителями).

5.5. Должностные оклады заместителям директора устанавливаются в размере 40 - 90% от должностного оклада директора школы

$$ДО = \text{Дор} \times \% , \text{ где}$$

ДО - должностной оклад заместителей директора

Дор x % - 40 -90% от должностного оклада руководителя

5.6. Должностной оклад главного бухгалтера устанавливается в размере 40 - 90% от должностного оклада руководителя

$$ДО = \text{Дор} \times \% \times \text{К} \times \text{ДСТ}, \text{ где}$$

ДО - должностной оклад главного бухгалтера

Дор x % - 40 - 90% от должностного оклада руководителя

5.7. Заработная плата АУП (заместителя директора, главного бухгалтера, состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТ стм).

Рассчитывается по формуле: $\text{ЗПауп} = \text{ДОауп} + \text{Вст} + \text{Кд}$, где:

ЗПауп - заработная плата административно-управленческого персонала;

ДОауп - оклад (должностной оклад) работника; Вст - выплаты стимулирующего характера (Приложение №2), учитывающие выполнение критериев эффективности труда (Приложение № 3), премиальные выплаты.

Кд - компенсационные доплаты (устанавливается на основании приказа директора школы).

5.8. Должностной оклад библиотекаря состоит из фиксированной ставки и стимулирующей части за работу с книжным фондом.

5.9. Замена уроков педагогическим работникам начисляется по формуле:

$$\text{ДОз} = \text{СТп} \times \text{Нз} \times \text{Тз} \times \text{Кз} \times \text{Аз}, \text{ где}$$

ДОз - должностной оклад по замене,

СТп - расчетная стоимость образовательной услуги,

Нз - количество учащихся в заменяемом классе,

Тз - количество замененных часов в данном классе,

5.9. Расчет средней заработной платы при оплате по больничному листу и отпускных производится согласно Постановлению Правительства РФ.

5.10. Должностной оклад иных педагогических работников школы рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ДОип} = \text{МСТип} \times \text{ДСТип} \times \text{К} \times \text{А}, \text{ где}$$

ДОип - должностной оклад иного пед. работника школы,

МСТип - фиксированная минимальная ставка иного пед. работника,

ДСТип - доля выполняемой работы от ставки,

5.14. Должностной оклад бухгалтера школы устанавливается в размере 40 - 90% от должностного оклада главного бухгалтера.

5.14.1. Заработная плата библиотекаря, иных педагогических работников, бухгалтера школы состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТ стм), . Рассчитывается по формуле:

$ЗПб = ДОб + Вст + Кд$, где:

ЗПб - заработная плата бухгалтера;

ДОб - оклад (должностной оклад) работника;

Вст - выплаты стимулирующего характера (Приложение № 2), учитывающие выполнение критериев эффективности труда, премиальные выплаты (приказ директора).

Кд - компенсационные доплаты (устанавливается на основании приказа директора школы).

5.15. Должностной оклад младшего обслуживающего персонала школы вычисляется по

Формуле:

$ДОмлп = МСТвп \times ДСТвп \times К$, где

ДОмлп - должностной оклад младшего обслуживающего персонала,

МСТмлп - фиксированная минимальная ставка младшего обслуживающего персонала,

ДСТмлп - доля выполняемой работы от ставки.

5.15.1. Заработная плата младшего обслуживающего персонала школы включает должностной оклад, доплаты, надбавки, выплаты стимулирующего характера. Рассчитывается по формуле:

$ЗП\ млп = ДОмлп + Вст + Кд$, где

ЗП млп - заработная плата младшего обслуживающего персонала

ДО млп - оклад (должностной оклад) работника;

Вст - выплаты стимулирующего характера (Приложение №2), учитывающие результативность высокого качества труда, премиальные выплаты (приказ директора).

Кд - компенсационные доплаты (устанавливается на основании приказа директора).

6. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда

6.1. Работникам учреждения могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- За результаты и качество работы за определенный период (месяц, четверть, полугодие, год);
- Единовременная премия.

6.2 Выплаты стимулирующего характера за результаты работы за месяц, четверть, полугодие, год устанавливаются педагогическим работникам:

- Для измерения результативности труда педагогического работника по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.
- Установление выплат стимулирующего характера педагогическим работникам учреждения за результаты работы производится с учетом динамики роста учителя, классного руководителя.
- В случае наложения на педагогического работника в период выплат стимулирующего характера дисциплинарного взыскания выплаты не устанавливаются или устанавливаются в уменьшенном варианте с учетом мнения комиссии.
- Расчет размера выплат стимулирующего характера за результаты и качество работы производится администрацией учреждения. Для подготовки указанного расчета на основании приказа директора учреждения создается комиссия. Решения комиссии принимаются простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании.
- Произведенный комиссией расчет с обоснованием оформляется протоколом за подписью председателя и секретаря комиссии. Протокол направляется в Управляющий Совет школы для согласования произведенного расчета размера выплат стимулирующего характера. Протокол направляется в срок, достаточный для его рассмотрения и принятия Управляющим Советом школы решения в установленном порядке. По результатам рассмотрения представленного комиссией расчета Управляющий Совет школы принимает одно из следующих решений:

- если по представленному расчету у Управляющего Совета школы не имеется возражений, замечаний и предложений, то Управляющий Совет школы принимает решение согласовать представленный комиссией расчет размера выплат стимулирующего характера работникам учреждения за результаты работы за месяц, четверть, полугодие, год.

- если Управляющий Совет школы не согласен с представленным расчетом, то формулирует свои замечания, предложения и принимает решение направить их директору школы с обязательным их обоснованием. Директор учитывает мнение Управляющего Совета школы и издает приказ.

6.3. Единовременное премирования работников:

6.3.1. Единовременное премирование работников производится по следующим основным показателям:

- за достижение высоких результатов деятельности;
- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким качеством.
- Проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;
- Выполнение особо важных заданий, срочных непредвиденных работ;
- Профессиональный праздник, юбилей (многолетняя качественная работа в данном учреждении);
- Работа без больничных листов, административного отпуска, работа по замене отсутствующих работников.

6.3.2. Единовременное премирование работников учреждения осуществляется на основании приказа директора школы, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

6.3.3. При наличии у работника учреждения не снятого в установленном порядке дисциплинарного взыскания предусмотренные настоящим разделом премии не устанавливаются.

6.4. В случае, если часть стимулирующих выплат, указанных в п.п. 2.2., 2.3. настоящего Положения, а также часть стимулирующих выплат директора учреждения уже выплачена по тем или иным причинам не полностью, допускается, по согласованию с Управляющим Советом учреждения, перераспределение средств внутри учреждения.

6.5. Стимулирующая часть фонда труда школы (ФОТст) обеспечивает осуществление следующих выплат работникам образовательного учреждения:

- а) за ученую степень кандидата педагогических наук, за почетное звание «Заслуженный учитель Российской Федерации» - 2000 рублей;
- б) за отраслевые награды «Отличник народного просвещения» и «Почетный работник общего образования» - 1000 рублей;
- в) за Почетную грамоту Министерства образования Российской Федерации – 500 рублей;
- г) поощрительные выплаты по результатам труда, разовые выплаты (премии) к государственным праздникам (День учителя; 23 февраля; 8 марта, новый год), выплаты к юбилейным датам при наличии денежных средств;
- д) за руководство методическими объединениями – 1000 рублей;
- е) за выполнение обязанностей лаборанта учителям физики и химии – по 1500 рублей;
- ё) за ведение протоколов заседаний Советов, комиссий, педагогических и детских организаций – до 1000 рублей;
- ж) за ведение необходимой документации по охране труда – 500 рублей;
- з) за ведение сайтов – 2000 рублей;

- и) за заведование кабинетом – 500 рублей; обслуживание стадиона и спортивной площадки – 1000 рублей;
- к) за организацию работы в электронном журнале, наполнение базы данных системы «Контингент» и базы выданных аттестатов – 5000 рублей;
- л) за работу по новым стандартам в старшей школе – 10 % от базовой ставки в данном классе;
- м) за сопровождение учащихся – от 50 до 300 рублей за рейс;
- н) за работу в классах с малой наполняемостью до 5 учащихся – 100 % от часов базовой ставки в данном классе;
- о) за работу с приказами по учебной работе – 1000 рублей;
- п) за внеурочную работу по физической культуре – 2000 рублей;

6.6. Размеры, порядок и условия осуществления поощрительных выплат по результатам труда, включая показатели эффективности труда для основных категорий работников школы (педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс, иных категорий педагогических работников, административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала) определяются в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

6.7. Основными критериями для осуществления поощрительных выплат при разработке показателей эффективности труда для основных категорий работников образовательного учреждения, являются:

- а) качество обучения;
- б) здоровье учащихся;
- в) воспитание учащихся;
- г) укрепление материально-технической базы учебных кабинетов, мастерских;
- д) срочное предоставление отчетной и справочной информации в различные инстанции.

7. Гарантии по оплате труда

7.1. Заработная плата работников Школы не может быть ниже установленного размера минимальной заработной платы в Калининградской области.

7.2. Заработная плата работникам Учреждения выплачивается два раза в месяц по следующим числам 06 и 21.

8. Заключительные положения.

8.1. Положение вступает в силу с 01 сентября 2023 года.

8.2. Настоящее Положение может быть отменено, в него могут быть внесены изменения и дополнения по решению Совета трудового коллектива.

Приложение 1
*к Положению о системе оплаты
и стимулирования труда работников
МБОУ «СШ пос. Борское»*

Повышающие коэффициенты и ежемесячные компенсационные выплаты

1. Повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета (К)
 - а) $K = 1,25$ (русский язык, литература, иностранный язык, математика, информатика, родной русский и литература);
 - б) $K = 1,20$ (история, обществознание, география, биология, физика, химия);
 - в) $K = 1,15$ (физическая культура, ОБЖ);
 - г) $K = 1,10$ (астрономия, черчение, технология, ИЗО, музыка, ОРКСЭ, индивидуальный проект);
 - д) $K = 1,35$ (начальные классы);
2. Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию педагога устанавливаются в размере:
 - а) $A = 1,30$ (для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию);
 - б) $A = 1,20$ (для педагогических работников, имеющих первую категорию).
3. Повышающий коэффициент за работу с учащимися по программам ЗПР и УО: $K = 1,15$
4. Повышающий коэффициент за подготовку к экзаменам учащихся 9-11 классов по русскому языку, литературе и математике: $K = 1,60$
5. Повышающий коэффициент за обучение на дому: $K = 1,50$
6. Специальная часть доли базовой части фонда оплаты труда предусматривает осуществление компенсационных выплат:
 - а) за классное руководство: 1300 рублей; за классное руководство в кадетском и юнармейском классах – 1500 рублей; за второе классное руководство – 2000 рублей;
 - б) за внеурочную работу: начальная школа – 2000 рублей, физическая культура – 1000 рублей 1 час; за работу в 5,6,7 и 8 классах – 1000 рублей 1 час;
 - в) за проверку тетрадей: русский язык, литература, математика, родной язык и литература, элективным курсам и курсам повыборам по данным предметам – 35 рублей за 1 учащегося; иностранный язык – 25 рублей за 1 учащегося; химия, биология, физика, информатика, география, история, обществознание, ИЗО – 15 рублей за 1 учащегося; черчение, астрономия – 15 рублей за 1 учащегося; начальная школа – 40 рублей за 1 учащегося;
 - г) за обслуживание школьного здания – 4500 рублей;
 - д) $K = 1,30$ (за малую наполняемость класса до 16 учащихся по следующим предметам: русский язык, литература, иностранный язык, математика, информатика, родной русский и литература)
 - е) $K = 1,20$ (за малую наполняемость класса до 16 учащихся по следующим предметам: история, обществознание, география, биология, физика, химия)
 - ё) $K = 1,10$ (за малую наполняемость класса до 16 учащихся по следующим предметам: астрономия, черчение, технология, ИЗО, музыка, ОРКСЭ, физическая культура, ОБЖ)

Приложение 2
к Положению о системе оплаты
и стимулирования труда работников
МБОУ « СШ пос. Борское»

Виды и размеры стимулирующих выплат работникам школы (ежемесячно)			
1.	Заместитель директора по учебной работе	За интенсивность, напряженность и высокое качество в работе.	0 - 100 %
2.	Заместитель директора по воспитательной работе	За интенсивность, напряженность и высокое качество в работе.	0 - 100 %
3.	Заместитель директора по безопасности	За интенсивность, напряженность и высокое качество в работе.	0 - 100 %
4.	Главному бухгалтеру	За интенсивность и напряженность в работе, качественное ведение бухгалтерского учета в соответствии с требованиями нормативных документов За работу в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд	0-100 % 8000 рублей
5.	Библиотекарю	За работу с учебным фондом	0 - 100 % 1000 рублей – за оформительскую работу 2500 рублей – подвоз 500 рублей – охрана труда
6.	Бухгалтеру	За высокую эффективность по обеспечению соблюдения финансовой и кассовой дисциплины, за внедрение плановой и учетной документации.	0 - 100 %
7.	Уборщицам	За увеличение объемов работ ы	0 - 60 % 1000 рублей – оплата за контроль посетителей школы 1000 рублей –

8.	Дворнику	За стрижку газонов, обрезку деревьев и кустарников, за качественную уборку территории	0 - 60 %
9.	Сторож	За работу в ночное время, обход территории За исполнение работ по обслуживанию школьного здания (для 0,5 ст.)	0 - 60 % 0 - 80%
10.	Завхозу	За укрепление и сохранность материально-технической базы школы, за своевременную подготовку школы к новому учебному году и к зимнему сезону	0 - 100 %
11.	Водитель автобуса	За обеспечение исправного технического состояния автотранспорта, за обеспечение безопасности перевозки и отсутствие ДТП	0 - 100 %
12.	Воспитатель ГКП	За увеличение объема работы (организация питания, заведование кабинетами, за использование интерактивного оборудования, сопровождение детей и др.)	0 - 100 %

Приложение 3
к Положению о системе оплаты
и стимулирования труда работников
МБОУ « СШ пос. Борское»

Критерии и размеры стимулирующих выплат работникам школы (устанавливает комиссия)

№ п/п	Критерии (обоснование)	Сумма, руб.
1	Результаты итоговой аттестации 11 класс обязательные предметы	3000
2	Сочинение 11 кл Устное собеседование 9 кл	2000 2000
3	Результаты итоговой аттестации 9 класс обязательные предметы	3000
4	Сдача экзаменов по выбору ЕГЭ, ГИА: (успешность, массовость)	1000-1500
5	Подготовка к мониторингу, ВПР при успешном результате (на весь мониторинг)	100-1000
6	Подтверждение оценок 4 класса по итогам 1 четверти 5 класса 95 -100% 90 – 94% 80 -89 %	1000 700 500
7	Результативность районных олимпиад 1 место призер 1 место (не призер)	1000 700 500
8	Участие учащихся в областных олимпиадах Победа, призер Предпризовое место (готовился проект) Участие	1000 800 500
9	Участие учащихся в школьной научно – практической конференции, за участника	200
10	Участие учащихся в районной научно – практической конференции за участника (команду), если несколько призеров, то по наилучшему результату); 1 место за участника (команду) призер	800 +200 +100

11	Участие учащихся в районных конкурсах и соревнованиях (стихов и т.д.), за участника (команду) , если несколько призеров, то по наилучшему результату) – ; 1 место за участника (команду) призер	до 300 +200 +100
12	Участие в областной научно – практической конференции (семинаре) При повторном участии с работой Призеры областной конференции 1 место 2 место, 3 место Прохождение отборочного тура в области	800 500 +200 +100 +500
13	Участие в международных играх и других массовых конкурсах, организатор	500-1000
14	Коррекционная работа (подготовка материала на ПМПК), за ученика (характеристика+психолог+дефектолог) Логопед (за ученика)	300 300
15	Подготовка и проведение семинаров Областных Районных (урок+доклад)	1000-1500 1000
16	Выступление с докладами: ШМО Педсовет/методсовет	100-300
17	Внеклассные мероприятия по предмету	100-1000
18	Открытые уроки, классные часы, родительское собрание в школе	300
19	Повышение уровня педагога (курсы повышения квалификации, кроме плановых), дистанционные курсы	до 1000
20	Обобщение опыта учителя Районный, областной уровень: выступление	500
21	Участие в профессиональных конкурсах («Учитель года», «Воспитай человека»: Победитель Призёр Участник	5000 4000 3000
22	Участие в конкурсах «Конкурс кабинетов»: победитель призер участник «Конкурс МО»: победитель призер участник	3000 2000 1500 5000 3000 2000
23	Наличие опубликованных работ Всероссийский уровень Региональный уровень Муниципальный уровень	500 300 200
24	Опубликование на школьном сайте: новостная лента	50
25	Участие в конкурсе на лучших учителей Федеральный уровень Региональный уровень	1000
26	Экскурсионная работа (внеурочное время, урочное)	1000/500
27	Проведение общешкольных мероприятий (проекты)	до 500

28	Наличие публикаций в школьной газете «Вертикаль» районной газете	до 200 500
29	Ремонт кабинета	до 1000
30	Участие в подготовке школы к большим мероприятиям	100-1000
31	Подготовка документов к проверкам	до 1000
32	Подготовка материалов к рейтингу	до 500
33	Организатор работы на участке	до 1000
34	Начальник лагеря Трудовая бригада (ремонт школы)	1000 2000
35	Создание сайта	1500
36	Организация питания (за полугодие)	500
37	Дополнительная работа по подготовке к ГИА и ЕГЭ Весь класс По выбору	500 100-300
38	Участие в проектах	500 - 1500
40	Выполнение работы сверхфункционала	100-5000
41	Термометрия	500
42	Подготовка документов ПМПК	300-1800
43	Доп. работа по подготовке к экзаменам	300-1000
44	Интенсив в каникулярное время	300-3000
45	Проектные работы выпускников	до 1500
46	Составление программ летнего отдыха	до 1000
47	Контроль за питанием ГКП	500
48	Исполнительская дисциплина	500
49	Интернет конкурсы	до 500
50	Подготовка и проверка сочинений	до 2500
51	Поощрение по результатам проверок	500-2000