

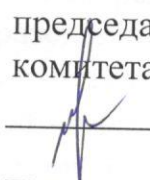
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 38 имени А.У. Крутченко
муниципального образования Абинский район
(МБОУ СОШ № 38)

Согласовано:

Протокол профсоюзного комитета

№ 1 от 09.01.2024 г.

председатель профсоюзного
комитета

 Н.Л. Щегляк

Принято

собранием трудового коллектива

протокол № 1 от 09.01.2024 г.



Утверждено

приказом МБОУ СОШ № 38

№ 338 от 09.01.2024 г.

директор Э.А. Гудина

ПОЛОЖЕНИЕ

**о распределении компенсационных выплат, стимулирующих
надбавок, премий, материальной помощи работникам муниципального
бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 38
имени А.У.Крутченко
муниципального образования Абинский район**

г. Абинск
2024 г.

1. Общее положение

1.1. Настоящее положение (далее – Положение) муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 38 имени А.У. Крутченко муниципального образования Абинский район (далее – МБОУ СОШ № 38, Школа) разработано на основании:

Трудового Кодекса РФ;

Федерального закона РФ от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»,

постановления главы муниципального образования Абинский район от 26 декабря 2023 года № 1749 « О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования Абинский район от 31 октября 2023 года № 1383 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных организаций образования муниципального образования Абинский район, находящихся в ведении управления образования администрации муниципального образования Абинский район»»;

приказа управления образования администрации муниципального образования Абинский район от 20.10.2023 г №1049 «Об утверждении Порядка определения объема и условий предоставления субсидии на финансовое обеспечение дополнительного стимулирования отдельных категорий работников муниципальных общеобразовательных организаций».

приказа Министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края от 29.12.2018 года № 4720 «об утверждении поправочных коэффициентов к нормативам финансового обеспечения образовательной деятельности (нормативам подушевого финансирования расходов) общеобразовательных организаций, о внесении изменения в приказ министерства образования и науки Краснодарского края от 14 апреля 2014 года № 1597 «Об утверждении адаптационного коэффициента, учитывающего специфику воспитания детей (деятельность по квалификационной коррекции недостатков в физическом и (или) психическом развитии воспитанников и количество групп в организации) в дошкольных группах в общем объеме субвенции муниципальным образованиям» и признании утратившим силу некоторых приказов министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края». (Молодые специалисты)

Закон Краснодарского края от 3 марта 2010 года N 1911-КЗ «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования».

1.2. Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников МБОУ СОШ № 38 в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий, индивидуальных достижений учащихся, для мотивации на улучшение качества учебно-воспитательного процесса.

1.3. Положение устанавливает общий порядок и критерии формирования выплат стимулирующего и компенсационного характера работникам МБОУ СОШ № 38.

1.4. Положение является локальным нормативным актом МБОУ СОШ № 38, регулирующим порядок применения различных видов материального стимулирования и определения его размеров в целях установления связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивации работников Школы.

Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является результативность и оценка качества эффективности деятельности работника.

1.5. Цель оценки результативности деятельности работников - обеспечение зависимости оплаты труда от результатов работы путем объективного оценивания результатов деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МБОУ СОШ № 38.

1.6. Значения критериев оценки эффективности деятельности работников и условия осуществления выплат определяются на основании задач, поставленных перед Школой учредителем.

1.7. Любые изменения, дополнения в Положение обсуждаются на общем собрании коллектива, утверждаются приказом директора, согласовываются с профсоюзным комитетом.

1.8. Положение включает в себя:

- порядок и условия установления размера выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления размера выплат стимулирующего характера;
- порядок и условия премирования работников учреждения;
- порядок выплаты материальной помощи.

1.9. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимается директором учреждения по согласованию с учредителем с применением демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников (по решению комиссии по распределению стимулирующих доплат сотрудникам) в пределах бюджетных средств, на оплату труда работников, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

1.10. На стимулирующую часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, направляется не менее 30 % фонда оплаты труда.

Конкретный размер стимулирующей части определяется Школой самостоятельно.

2. Порядок и условия установления выплат компенсационного

характера

2.1. Оплата труда работников организации, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере.

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

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за совмещение профессий (должностей);
- расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные или нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу;
- за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности педагогических работников, непосредственно связанную с деятельностью общеобразовательной организации по реализации образовательных программ.

2.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Директор Школы обеспечивает проведение специальной оценки условий труда с целью установления класса (подкласса) условий труда на рабочих местах и оснований применения выплаты компенсационного характера.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то указанная выплата прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

2.3. Выплата 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 учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

2.4. Выплата 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 учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

2.5. Выплата за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объёма работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором. Размер выплаты и срок, на

который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

Дополнительными основаниями для установления выплат за увеличение объёма работ педагогическим работникам также являются:

- превышение списочной наполняемости классов по состоянию на 1 сентября соответствующего года (без учета обучающихся, состоящих в списках классов, но получающих обучение на дому или в медицинских организациях, а также экстернов) – 26 и более человек – до 2000 рублей (от 25 до 30 чел-1000 рублей; от 30 до 35 чел – 1500 рублей; свыше 35 чел- 2000 рублей);

- замещение временно отсутствующих по болезни или по другим причинам педагогических работников одновременно в двух классах (группах, подгруппах) (по предметам, где предусмотрено деление классов (групп) на подгруппы);

2.6. Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

Применение выплат за специфику работы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

2.7. Выплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливается коллективным договором, принимаемым с учётом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

2.8. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам организации, привлекавшихся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер выплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной часовой части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной часовой части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

2.9. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного

размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.10. Выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности педагогических работников, непосредственно связанную с деятельностью общеобразовательной организации по реализации образовательных программ.

2.10.1. За выполнение функций классного руководителя за счет средств бюджета Краснодарского края.

Компенсационная выплата за выполнение функции классного руководителя устанавливается педагогическим работникам и иным работникам муниципальных общеобразовательных организаций, на которых возложено выполнение указанных обязанностей (функций) классного руководителя.

Размер компенсационной выплаты за выполнение функции классного руководителя в одном классе составляет 4000 рублей в месяц.

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

Компенсационная выплата устанавливается и выплачивается педагогическому и иному 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 – комплектом считается группа обучающихся из двух и более классов, обучение которых ведет одновременно один и тот же учитель.

Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, а также периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие с ежегодными основными удлиненными оплачиваемыми и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются для работников, выполняющих функции классного руководителя, рабочим временем. За работу в указанные периоды производится выплаты за осуществление функций классного руководителя до истечения срока действия тарификации.

2.10.2. За выполнение функций классного руководителя за счет средств федерального бюджета.

Компенсационная выплата за выполнение функции классного руководителя устанавливается педагогическим работникам и иным работникам муниципальных общеобразовательных организаций, на которых возложено выполнение указанных обязанностей (функций) классного руководителя.

Компенсационная выплата за выполнение функции классного руководителя педагогическим и иным работникам муниципальных общеобразовательных организаций за счет средств, поступающих из

федерального бюджета, составляет 5000 рублей в месяц за выполнение функции классного руководителя в одном классе в муниципальных общеобразовательных организациях.

Право на получение ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство в муниципальных общеобразовательных организациях имеют педагогические и иные работники муниципальных общеобразовательных организаций, на которых приказом руководителя возложены функции классного руководителя в конкретном классе.

Список педагогических и иных работников, осуществляющих классное руководство, утверждается приказом руководителя муниципальной общеобразовательной организации.

Компенсационная выплата за выполнение функции классного руководителя педагогическим и иным 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 и иному работнику.

Компенсационная выплата за выполнение функции классного руководителя выплачивается педагогическому и иному 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.

Компенсационная выплата за выполнение функции классного руководителя за счет средств, поступающих из федерального бюджета, в размере 5000 рублей осуществляется дополнительно к компенсационной выплате за выполнение функции классного руководителя, установленной за счет средств краевого бюджета.

2.10.3. За проверку письменных работ:

учителя начальных классов – до 3000 рублей

русский язык, литература, математика, алгебра, геометрия – до 12 % от оплаты за количество часов по данному предмету;

иностраный язык, физика, химия, ИКТ, биология, география, история, обществознание, право - до 10 % от оплаты за количество часов по данному предмету;

2.10.4. За заведование элементами инфраструктуры (кабинетами, лабораториями, учебно-опытными участками, спортивным залом, учебными мастерскими, музеем и т.д.):

- за заведование учебными специализированными кабинетами - до 1000 рублей;

При установлении доплаты за заведование элементами инфраструктуры (кабинетами, лабораториями, учебно-опытными участками, спортивным залом, учебными мастерскими, музеем и т.д.) учитываются оснащенность кабинета (лаборатории), учебно-производственного объекта, учебно-консультативного пункта оборудованием, инвентарем, учебными пособиями и трудоемкость работы по его содержанию.

2.10.5. За руководство структурными подразделениями школы, района:
за руководство районными методическими предметными объединениями - до 3000 рублей;

за тьюторское сопровождение - до 3000 рублей;

за руководство школьными методическими предметными объединениями - до 1000 рублей;

за руководство школьным методическим советом - до 3000 рублей.

2.10.6. За консультации и дополнительные занятия с обучающимися, том числе с отстающими и одаренными - количество часов *стоимость 1 часа

2.10.7. За предпрофильную, профильную подготовку учащихся - до 3000 рублей.

2.10.8. За работу с молодыми специалистами - 1000 рублей.

2.10.9. За расширение объема работ со сложным контингентом обучающихся и их родителями (посещение судебных заседаний, ОДН, следственного комитета и т.д.) – до 5000 рублей;

2.10.10. За работу с библиотечным фондом не входящую в должностные обязанности библиотекаря – до 5000 рублей.

2.10.11. За работу с родителями - до 3000 рублей.

2.11. Дополнительные виды выплат компенсационного характера, размеры и условия могут устанавливаться коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством (Школой самостоятельно – помимо этих доплат- например дистанционное обучение)

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

2.13. Выплаты компенсационного характера могут быть установлены как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к минимальному окладу (должностному окладу), ставки заработной платы, по одному или нескольким основаниям, не образуют новый минимальный оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного характера.

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.1. Работникам Школы могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- повышающий коэффициент к окладу;
- стимулирующие надбавки и выплаты.

3.2. Повышающий коэффициент к окладу:

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

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

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание.

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

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

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определённый период времени в течение соответствующего календарного года, за исключением повышающих коэффициентов за квалификационную категорию.

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

0,10 – при наличии квалификационной категории «педагог - наставник», «педагог - методист»;

0,20 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,15 – при наличии первой квалификационной категории.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие квалификационной категории «педагог-наставник», «педагог-методист» устанавливается педагогическому работнику без учета фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы) дополнительно к повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленной за наличие высшей квалификационной категории, но при условии выполнения педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за наличие квалификационной категории устанавливается пропорционально объёму рабочей нагрузки.

Контроль за выполнением педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью, возлагается на заместителей директора по учебно-воспитательной работе.

3.2.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику Школы с учётом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента – до 2,0.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы учитывается уровень профессиональной подготовленности работника образовательной организации, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы, включая поддержку молодых специалистов в возрасте до 35 лет включительно и наставничество.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается на определенный период времени в течении соответствующего календарного года.

Персональный коэффициент устанавливается на основании порядка установления персонального повышающего коэффициента к должностным окладам работников Школы (приложение 6).

3.2.3. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за учёную степень, почётное звание:

0,10 – за почётное звание, название которых начинается со слов «Заслуженный ...», «Народный ...», «Почетный...»;

0,20 - за учёную степень кандидата наук (с даты принятия ВАК решения о выдачи диплома);

0,30 – за учёную степень доктора наук (с даты принятия ВАК решения о выдачи диплома);

0,05- Почетная грамота министерства РФ

Повышающий коэффициент за учёную степень, почётное звание рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение, по выбору работника. Повышающий коэффициент за учёную степень, почётное звание устанавливается пропорционально объёму рабочей нагрузки.

3.3. Работнику Школы могут быть установлены следующие выплаты стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и стимулирующих выплат:

- стимулирующая надбавка за выслугу лет;
- ежегодная денежная выплата к началу учебного года педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций;
- стимулирующая надбавка отдельных категорий работников;
- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

3.3.1. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования (с учетом приложений 3,4):

при выслуге лет от 1 до 3 лет – 5 %;

при выслуге лет от 3 до 10 лет – 10 %;

при выслуге лет от 10 до 20 лет – 15 %;

при выслуге лет от 20 лет – 20 %.

Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается пропорционально объёму рабочей нагрузки.

3.3.2. Ежегодная денежная выплата к началу учебного года

педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций устанавливается педагогическим работникам Школы, которые осуществляют трудовую деятельность на основании трудового договора, заключенного по 1 сентября соответствующего года, по основному месту работы, при условии занятия штатной должности в размере не менее 0,5 ставки без учета отработанного времени.

При занятии штатной должности в размере менее 0,5 ставки ежегодная выплата производится пропорционально размеру занятой штатной должности без учета отработанного времени.

Ежегодная выплата не предоставляется педагогическим работникам, находящимся по состоянию на 1 августа соответствующего года в длительном отпуске сроком до одного года или в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, за исключением случаев возобновления педагогическим работником трудовой деятельности в связи с окончанием длительного отпуска сроком до одного года или отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет в период со 2 августа по 1 сентября соответствующего года включительно.

Список педагогических работников, имеющих право на предоставление ежегодной выплаты к началу учебного года педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций, утверждается приказом директора Школы.

Размер ежегодной выплаты к началу учебного года педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций устанавливается в сумме 5750 рублей.

3.3.3. Стимулирование отдельных категорий работников:

- учитель – 8000 рублей;
- старший вожатый, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, педагог-психолог, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, вожатый, дворник, уборщик служебных помещений, гардеробщик – 3000 рублей.

Условиями осуществления выплаты (доплаты) дополнительного стимулирования отдельными категориями работников являются:

- осуществление работником трудовой деятельности на основании трудового договора в Школе, по должности или профессии;
 - выполнение работником объема работы не менее установленной нормы рабочего времени (норма часов педагогической работы) на одну ставку.
- выплата устанавливается по основному месту работы.

Работникам, выполняющим объемы работы менее установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку, выплата устанавливается пропорционально выполняемому объему работы.

При занятии штатной должности в объеме более одной ставки по штатному расписанию выплата (доплата) устанавливается как за одну ставку.

3.3.3.2. Выплаты отдельным категориям работников муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, за организацию работы по профилактике наркомании среди учащихся за ставку заработной платы при условии выполнения нормы рабочего времени в размере:

2000 рублей – заместителю директора по воспитательной (учебно-воспитательной) работе, учителю по физической культуре;

1000 рублей – педагогу-психологу и социальному педагогу.

Расчёт доплат производится пропорционально рабочей нагрузке и (или) отработанному времени. Предельный размер доплаты, выплачиваемый одному работнику в одной организации, не может превышать вышеуказанного размера.

3.3.3.3. Краевая доплата молодому педагогу.

Доплата педагогическим работникам в возрасте до 35 лет, трудоустроившимся в течение двух лет со дня окончания образовательной организации профессионального или высшего образования в Школу по основному месту работы и по основной должности в соответствии с полученной квалификацией в размере 3000 рублей.

в форме расчётного листа указывается наименование доплаты с формулировкой «Краевая доплата молодому педагогу в 3000 рублей».

Доплата устанавливается молодому педагогу с начала учебного года (1 сентября) или с даты трудоустройства молодого педагога, в случае если он принят после 1 сентября, на срок в 3 года.

Доплата молодому педагогу осуществляется в полном объёме при установлении ему в трудовом договоре педагогической нагрузки в размере не менее 0,5 ставки. Установление нагрузки более 1 ставки не влечёт за собой увеличение размера доплаты.

Доплата молодому педагогу производится ежемесячно с учётом фактически отработанного времени за календарный месяц.

При заключении срочного трудового договора между Организацией и молодым педагогом доплата не осуществляется, за исключением случаев заключения срочного трудового договора на 1 календарный год и более на период временного отсутствия работника по причине призыва его на военную службу или направления его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребёнком до трёх лет.

В случае призыва молодого педагога на военную службу или направления его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения молодого педагога на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребёнком до трёх лет доплата молодому педагогу не осуществляется.

3.3.4. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

- за высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;
- за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки, новых эффективных программ, методик, форм обучения, организации и управления учебным процессом, создание краевых и муниципальных экспериментальных площадок;
- за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- за сложность и напряжённость выполняемой работы (в том числе водителям);
- за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

3.3.4.1. Доплата за высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения устанавливается за достижения результатов работы по критериям результативности профессиональной деятельности (приложение 5).

3.3.4.2. Доплата за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей устанавливается за:

- работа в школьном оздоровительном лагере, лагере труда и отдыха в качестве начальника - до 10000 рублей за каждую смену;
- за высокий уровень организации трудоустройства несовершеннолетних в каникулярное время- до 10 000 рублей
- работа в детских объединениях (школьный театр, школьный музей, туристический клуб, библиотечный клуб, «Юнармия», « Орлята России», «Казачата Кубани», научное общество, ЮИД и т.д.) в качестве руководителя(куратора) – до 5000 рублей в месяц;
- личное участие в организации предметно – эстетической среды школы – до 5000 рублей;
- работа в составе районных/краевых комиссий, жюри – до 3000 рублей за каждое мероприятие;
- техническое и методическое сопровождение школьных мероприятий – до 2000 рублей за каждое мероприятие;
- ведение протоколов совещаний при директоре, педсоветов – 1000 рублей в месяц;
- организация работы по учету детей, подлежащих обучению – до 30 % к окладу в месяц;
- организация работы по подвозу обучающихся – до 10000 рублей
- организация работы по организации горячего питания обучающихся – до 10000 рублей
- ведение официального сайта школы, социальных сетей - до 5000 рублей в месяц;
- выполнение функций администратора ЦОС «Сетевой город»/ ЦОС «Моя школа» - до 10000 рублей в месяц;
- расширение функциональных обязанностей, связанное с выполнением

функций контрактного управляющего - до 10000 рублей в месяц.

3.3.4.3. Стимулирующую надбавку за интенсивность и высокие результаты работы рекомендуется устанавливать:

- за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки, новых эффективных программ, методик, форм обучения, организации и управления учебным процессом, создание краевых и муниципальных экспериментальных площадок;

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

- за сложность и напряжённость выполняемой работы (в том числе водителям);

может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении (по согласованию сторон) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям. Максимальный размер одной надбавки – 300%. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

4.4. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимается директором Школы с применением демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников) в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Школы, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников.

4.5. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый базовый оклад (базовый должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего характера.

4.6. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется:

- заместителям директора, специалистам и иным работникам, подчинённым директору непосредственно, по представлению директора Школы;

- руководителям структурных подразделений Школы, специалистам и иным работникам, подчинённым заместителям директора Школы, по представлению заместителей директора Школы;

- другим работникам, занятым в структурных подразделениях организации, на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений Школы.

3.8. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

4. Порядок и условия выплаты премий

4.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в Школе

могут быть установлены премии:

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

- за выполнение особо важных и срочных работ;

- за качество выполняемых работ;

- к отраслевому профессиональному празднику (выплачивается работникам единовременно).

4.2. Премия по итогам работы за период (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 организации;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности организации; - качественная подготовка и своевременная сдача отчётности; - участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

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

Порядок выплаты премии по итогам работы за период (квартал, полугодие, год) при увольнении работника по собственному желанию до истечения периода определяется локальным актом организации.

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

4.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам организации единовременно в размере до 3 окладов при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Губернатором Краснодарского края;

- присвоении почётных званий Российской Федерации, Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

- награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

- награждении Почётной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации, Губернатора Краснодарского края, министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края.

4.4. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам по итогам выполнения особо важных и срочных

работ.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия не ограничена.

4.5. Премия к отраслевому профессиональному празднику - Дню учителя (5 октября) может быть выплачена работникам Школы вне зависимости от занимаемой должности.

Премия к отраслевому профессиональному празднику выплачивается единовременно при условии непрерывной работы в текущем году не менее шести месяцев.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия не ограничена.

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

5. Порядок и условия выплаты материальной помощи

5.1. Из фонда оплаты труда работникам Школы, в том числе заместителям директора, может быть оказана материальная помощь:

- в размере до двух должностных окладов в связи с юбилеем (50,55,60 лет и т.д.);
- в случае смерти близкого родственника;
- на приобретение дорогостоящих лекарств (по предоставлению подтверждающих документов);
- в связи с тяжёлым материальным положением.

5.2. Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах принимает директором Школы на основании письменного заявления работника с учётом мнения выборного профсоюзного органа.

6. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда

6.1. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимается директором Школы по согласованию с учредителем с применением демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников (комиссии по распределению стимулирующих и компенсационных доплат школы) в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Школы, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

6.2. Директор Школы, заместители директора Школы представляют комиссии аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их стимулирования.

6.3. При определении размера выплат учитывается трудовой вклад работника, а также качество и результаты работы. Размер выплат не зависит от стажа работы (за исключением отдельных выплат, указанных в данном положении), квалификационной категории, объёма нагрузки и максимальными размерами не ограничивается.

6.4. Размер причитающихся стимулирующих выплат работникам Школы за высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения определяется исходя из количества набранных баллов и стоимости единицы балла.

«Стоимость» одного балла стимулирующих доплат определяется следующим образом: общая плановая сумма стимулирующих доплат, делится на общее количество баллов, набранных всеми работниками за текущий период. Полученный результат умножается на количество баллов, набранных каждым работником организации.

6.5. Комиссия принимает решение об установлении стимулирующих выплат и размере выплачиваемой премии, открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

7. Порядок принятия и срок действия положения

Положение принимается на общем собрании трудового коллектива образовательного учреждения большинством голосов и вступает в силу со дня подписания. Положение может быть изменено только решением общего собрания трудового коллектива образовательного учреждения. Срок действия данного Положения не ограничен.

Приложение 1
к положению о распределении
компенсационных выплат, стимулирующих
надбавок, премий, материальной помощи
работникам муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
средняя общеобразовательная школа № 38
имени А.У.Крутченко муниципального
образования Абинский район

Перечень специалистов

1. Педагогический персонал

Педагогические работники, осуществляющие учебный процесс:
учитель.

Педагогические работники, не связанные с учебным процессом:
преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности;
допризывной подготовки);
педагог-организатор;
социальный педагог;
педагог-психолог;
учитель-логопед;
учитель-дефектолог;
педагог дополнительного образования;
воспитатель;
старший вожатый;
педагог-библиотекарь;
советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими
общественными объединениями.

3. Учебно-вспомогательный персонал

лаборант;
библиотекарь;
техник;
электроник;
программист;
инженер;
инспектор по кадрам;
специалист по кадрам.

Директор

Э.А. Гудина

Приложение 2
к положению о распределении
компенсационных выплат, стимулирующих
надбавок, премий, материальной помощи
работникам муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
средняя общеобразовательная школа № 38
имени А.У. Крутченко муниципального
образования Абинский район

ВЫПЛАТЫ
за специфику работы педагогическим и другим работникам
к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы

№ п/п	Критерии	Размер выплаты, рублей, процент повышения к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	2	3
1	За работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья в созданных для них образовательных организациях, классах, отделениях, группах (работникам, выполняющим объемы работы менее установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку, выплата устанавливается пропорционально выполняемому объему работы. При занятии штатной должности в объеме более одной ставки по штатному расписанию выплата (доплата) устанавливается как за одну ставку).	2000 рублей
2	Педагогическим работникам образовательных организаций за обучение на дому и в медицинских организациях обучающихся, осваивающих основные общеобразовательные программы и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации, а также за обучение на дому обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	до 20 %
3	За работу в образовательных организациях для детей, нуждающимися в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, в центрах дистанционного	до 20 %

	образования детей -инвалидов, а также специалистам психолого-педагогической комиссии – педагогическим работникам общеобразовательных организаций, руководителю организации его заместителям, специалистам образовательных организаций.	
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

Директор

Э.А. Гудина

Приложение 3
к положению о распределении
компенсационных выплат, стимулирующих
надбавок, премий, материальной помощи
работникам муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
средняя общеобразовательная школа № 38
имени А.У. Крутченко муниципального
образования Абинский район

ПЕРЕЧЕНЬ
учреждений, организаций и должностей, время работы
в которых засчитывается в стаж работы в сфере образования

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	2
<p>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; центры спортивной подготовки</p>	<p>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 пилющих 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-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, спортсмены, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, тренеры, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно- производственной,</p>

	<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, курсов 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>
<p>Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)</p>	<p>Руководители, их заместители, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, специалисты, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты</p>
<p>Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство</p>	<p>Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов</p>
<p>Образовательные учреждения</p>	<p>(за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, юридической, хозяйственной деятельностью, программным обеспечением, со строительством, снабжением, делопроизводством)</p>
<p>Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения</p>	<p>Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров</p>

квалификации кадров на производстве	
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
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
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.

Директор

Э.А. Гудина

Приложение 4

к положению о распределении компенсационных выплат, стимулирующих надбавок, премий, материальной помощи работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа № 38 имени А.У. Крутченко муниципального образования Абинский район

ПОРЯДОК

зачета педагогическим работникам 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. Настоящий Порядок устанавливает случаи зачета педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений образования, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Абинский район, 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, с целью преемственности зачета педагогического стажа в стаж работы в сфере образования.

2. Педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций в педагогический стаж засчитывается без всяких условий и ограничений:

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.

время работы в должности заведующего фильмотеккой и методиста фильмотеки.

3. Педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций 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:

3.1. 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 2 настоящего Порядка.

3.2. 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.

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

4. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 2 и 4 настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательной организации 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;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных организаций;

педагогам-психологам; методистам;

педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин

педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

5. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных организаций, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы (групп раннего возраста) дошкольных образовательных организаций, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп (групп раннего возраста) – время работы на медицинских должностях.

6. 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 ГОО и ГУ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

7. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в образовательных организациях высшего или среднего профессионального образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки».

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

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

Директор

Э.А. Гудина

Приложение 5
к положению о распределении
компенсационных выплат, стимулирующих
надбавок, премий, материальной помощи
работникам муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
средняя общеобразовательная школа № 38
имени А.У. Крутченко муниципального
образования Абинский район

Критерии результативности профессиональной деятельности

№п/п	Критерии	Максимальное количество баллов
1.Официально зафиксированные достижения учащихся в олимпиадах, предметных конкурсах		
1.1.	Всероссийская олимпиада школьников за каждого учащегося:	
	а) на школьном уровне (более 80 % участников)	0,5
	б) на районном уровне:	
	призеры	1
	победители	2
	в) на краевом уровне:	
	участие	1
	призёры	2
	победитель	3
	г) на всероссийском уровне:	
	участие	10
	призёры	50
	победитель	100
1.2.	Интернет - конкурсы, олимпиады: от 5 учащихся (за каждые 5 учащихся)	
	призёры	0,5
	победитель	1
2. Позитивные результаты внеурочной предметной и воспитательной работы		
2.1.	Официально зафиксированные достижения учащихся в конкурсах проектов и исследовательских работ (рейтинговые конкурсы, олимпиады): за каждого учащегося	
	а) на уровне школы:	
	участие	0,5
	призёры	1
	победитель	2
	б) на районном уровне:	
	участие	1
	призёры	2
	победитель	3
	в) на краевом уровне:	
	участие	2
	призёры	3
	победитель	4

№п/п	Критерии	Максимальное количество баллов
	г) на всероссийском уровне:	
	участие	30
	призёры	40
	победитель	60
2.2.	Результативность спортивно-массовой, военно-прикладной работы (мероприятия, соревнования) за каждый вид спорта или за каждого учащегося:	
	а) на районном уровне:	
	участие	0,5
	призёры	1
	победитель	2
	б) на зональном уровне:	
	участие	1
	призеры	2
	победитель	3
	в) на краевом уровне:	
	участие	1
	призёры	2
	победитель	3
	г) на всероссийском уровне:	
	участие	30
	призеры	40
	победитель	60
2.3.	Результативность культурно-массовой работа (песенные конкурсы, фестивали) за каждый конкурс или за каждого учащегося:	
	а) на районном уровне:	
	участие	0,5
	призёры	1
	победитель	2
	б) на краевом уровне:	
	участие	2
	призёры	3
	победитель	4
	в) на всероссийском уровне:	
	участие	30
	призёры	40
	победитель	60
2.4.	Вовлечение обучающихся в социально-значимую, военно-патриотическую и оборонно-спортивную деятельность (волонтерство, пост № 1, вахта памяти и т.д.) за каждое мероприятие:	
	а) в школе	1
	б) в районе	2
	в) в пределах края	3
	г) за пределами края	4
2.5.	Результативность творческих конкурсов за каждого учащегося:	

№п/п	Критерии	Максимальное количество баллов
2.5.1	1.Сочинения, проекты:	
	а) на районном уровне:	
	участие	1
	призёры	1,5
	победитель	3
	б) на краевом уровне:	
	участие	1,5
	призеры	2
	победитель	3
	в) на всероссийском уровне:	
	участие	4
	призеры	5
	победитель	10
2.5.2	Плакаты, рисунки, стихи, поделки, фотографии, видеоролики и др.:	
	а) на районном уровне:	
	участие	0,2
	призёры	0,5
	победитель	1
	б) на краевом уровне:	
	участие	0,5
	призёры	1
	победитель	1,5
	в) на всероссийском уровне:	
	участие	1
	призёры	2
	победитель	3
3.Участие педагога в обобщении и распространении педагогического опыта (семинары, конференции, методические объединения)		
3.1	Открытые уроки, за каждый урок:	
	а) школьный уровень	0,5
	б) районный уровень	1
	в) краевой уровень	4
	г) всероссийский уровень	5
3.2	Мастер-классы, выступления , за каждое мероприятие:	
	а) школьный уровень	1
	б) районный уровень	2
	в) краевой уровень	5
	г) всероссийский уровень	10
3.3	Публикации:	
	а) в печатных изданиях (журналы, сборники статей)	5
	б) в образовательных соц.сетях, наличных сайтах	3
	в) собственные методические издания	30
4. Участие педагогов в профессиональных конкурсах		
4.1.	Участие в очных конкурсах:	
	а) на районном уровне:	

№п/п	Критерии	Максимальное количество баллов
	участник	3
	призеры	5
	победитель	10
	б) на краевом уровне:	
	участник	5
	призёр	10
	победитель	15
	в) на всероссийском уровне:	
	участник	10
	призёр	15
	победитель	20
4.2.	Участие в интернет - конкурсах (заочных)	
	а) на краевом уровне:	
	грамота	0,5
	призер	1
	победитель	1,5
	б) на всероссийском уровне:	
	грамота	1
	призёр	1,5
	победитель	2
	5.	
5. Участие педагога в инновационной деятельности (площадки, проекты)		
5.1.	В качестве руководителя проекта	
	а) школьный уровень	5
	а) муниципальный уровень	10
	б) региональный уровень	20
	в) федеральный уровень	50
5.2.	В качестве члена рабочей группы проекта	
	а) школьный уровень	3
	а) муниципальный уровень	5
	б) региональный уровень	10
	в) федеральный уровень	30
6. Обеспечение качества знаний (внешняя экспертиза)		
6.1.	Результаты ОГЭ (качество знаний 70% при условии отсутствия оценок «2»)	10
6.2.	Результаты ЕГЭ (наличие высокобалльников (81 балл и выше), при условии отсутствия не преодолевших порог успешности) за каждого учащегося	5

Директор

Э.А. Гудина

Приложение 6
к положению о распределении
компенсационных выплат, стимулирующих
надбавок, премий, материальной помощи
работникам муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
средняя общеобразовательная школа № 38
имени А.У. Крутченко муниципального
образования Абинский район

Порядок установления персонального повышающего коэффициента к должностным окладам работников Школы

1. Настоящий Порядок регламентирует установления персонального повышающего коэффициента работникам МБОУ СОШ № 38.
2. Персональный повышающий коэффициент — это персональная надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы по профессиональным квалификационным группам).
3. Персональный повышающий коэффициент (далее ППК) устанавливается на определенный период времени (квартал, полугодие, год)
4. ППК устанавливается в пределах и при наличии фонда оплаты труда.
5. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается директором Школы.
Решение директора оформляется приказом, в котором указывается критерий установления ППК, срок, размер ППК в долях от должностного оклада.
6. Размер ППК может быть установлен до 2.
7. Критерии установления ППК:
 - уровень профессиональной подготовки сотрудника (наличие дополнительных квалификаций, образования востребованных в настоящий момент техникумом);
 - сложность, важность выполняемой работы;
 - степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
 - уникальность и заинтересованность в данном работнике для реализации уставных задач Школы.

Критерии установления ППК для административно- управленческий персонала

Критерий	Размер ППК
Уровень профессиональной подготовки сотрудника (наличие дополнительных квалификаций, востребованных в настоящий момент Школе);	0,2-0,5
Сложность, важность выполняемой работы	0,5-1,0
Уникальность и заинтересованности в данном работнике для реализации уставных задач Школы	0,05-2,0

Работа с молодыми специалистами, организация для них мероприятий различного уровня	До 0,5
------------------------------------------------------------------------------------	--------

Критерии установления ППК для педагогических работников

Критерий	Размер ППК
Уровень профессиональной подготовки сотрудника (наличие дополнительных квалификаций, востребованных в настоящий момент Школе);	0,05 – 1,0
Сложность, важность выполняемой работы	0,05 - 2,0
Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	0,05 – 1,0
Уникальность и заинтересованности в данном работнике для реализации уставных задач Школы	0,05-2,0
Профессиональные знания, умения и навыки работника, владение методами анализа и прогнозирования	До 0,5
Использование современных и инновационных технологий в практической деятельности: разработка, апробация и внедрение программ, проектов	До 0,5
Работа с молодыми специалистами, организация для них мероприятий различного уровня	До 0,5
Высокая деловая активность при внеплановом увеличении рабочей нагрузки	До 0,5
Курирование вопросов работы в условиях сетевого взаимодействия	До 1
Молодой специалист, не входящий в краевую выплату	До 1

Критерии установления ППК для учебно-вспомогательного персонала

Критерий	Размер ППК
Уровень профессиональной подготовки сотрудника (наличие дополнительных квалификаций, востребованных в настоящий момент Школе);	0,05 – 1,0
Сложность, важность выполняемой работы	0,4 – 1,0
Высокая степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач	01 – 1,0
Уникальность и заинтересованности в данном работнике для реализации уставных задач Школы	0,05 – 2,0

Высокая степень ответственности работника	До 0,75
Выполнение работ, требующих от работника особых знаний, умений и навыков	До 0,75
Оперативное выполнение поставленных задач и поручений директора	До 0,75
За общественные работы или работы повышенной значимости для учреждения	До 0,75

Критерии установления ППК для обслуживающего персонала

Критерий	Размер ППК
Уровень профессиональной подготовки сотрудника (наличие дополнительных квалификаций, востребованных в настоящий момент Школе);	0,2-0,5
Сложность, важность выполняемой работы	0,1-1,0
Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	0,1-1,0
Уникальность и заинтересованности в данном работнике для реализации уставных задач Школы	0,3-1,0
Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок, ремонтных работ, устранение чрезвычайных ситуаций	До 0,75
Умение адаптироваться в новой производственной ситуации	До 0,75
Профессиональные знания, умения и навыки работника	До 0,75
За общественные работы или работы повышенной значимости для учреждения	До 0,75

Директор

Э.А. Гудина

Прошито и пронумеровано
и скреплено печатью

34 *Григорьевская сельская* границ

20 *04* год

Директор МБОУ СОШ №38

Э.А. Кулигина

