

**От работодателя:**

Директор  
Муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная  
школа №20»

\_\_\_\_\_ А.В.Козина

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2023 г.

**От работников:**

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
Муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная  
школа №20»

\_\_\_\_\_ С.Н.Припадчева

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2023 г.

М.П.

## **Изменения и дополнения в коллективный договор № 237 от 29.11.2022г.**

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа № 20»

---

на 2022-2025 годы

**Положение  
об оплате труда работников  
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа № 20»**

**1. Общие положения**

Настоящее положение об оплате труда работников МБОУ СОШ № 20 разработано в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, постановлением администрации Шпаковского муниципального округа Ставропольского края от 04.03.2011 № 84 «Об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений Шпаковского муниципального округа Ставропольского края» (в ред. постановлений администрации Шпаковского муниципального округа от 06.02.2018 № 77, от 03.06.2019 № 489, от 10.04.2020 № 245) в целях обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы работников МБОУ СОШ № 20.

**2. Порядок формирования системы оплаты труда работников  
МБОУ СОШ № 20**

2.1. Система оплаты труда работников МБОУ СОШ № 20 формируются на основе следующих принципов:

2.1.1. Недопущения снижения установленных указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", от 1 июня 2012 г. № 761 "О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы" и от 28 декабря 2012 г. № 1688 "О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей" показателей оплаты труда отдельных категорий работников государственных и муниципальных учреждений, а также обеспечения достижения национальных целей, определенных Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 "О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года" и от 21 июля 2020 года № 474 "О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года";

2.1.2. Создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

2.1.3. Обеспечения достигнутого уровня оплаты труда, в том числе по отдельным категориям работников (определяется на основе статистических данных Федеральной службы государственной статистики);

В целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности педагогической профессии совершенствование систем оплаты труда педагогических и иных работников рекомендуется осуществлять на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, утвержденных в установленном порядке, с учетом перераспределения средств, предназначенных для оплаты труда в организациях, так, чтобы на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации

2.1.4. Обеспечения включаемых в систему основных государственных гарантий по оплате труда мер, в том числе с учетом минимального размера оплаты труда в рамках реализации норм федерального закона и правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 28 июня 2018 г. № 26-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П и от 16 декабря 2019 г. № 40-П, а также утвержденных Правительством Российской Федерации требований к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;

2.1.5. Совершенствования структуры заработной платы, в том числе соотношения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат компенсационного и стимулирующего характера с учетом задач кадрового обеспечения учреждений и стимулирования работников к повышению результатов труда;

2.1.6. Установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений дифференцированно по должностям (профессиям) на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп с учетом минимального размера оплаты труда в рамках реализации норм федерального закона и правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 28 июня 2018 г. № 26-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П и от 16 декабря 2019 г. № 40-П, а также утвержденных Правительством Российской Федерации требований к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;

2.1.7. Повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

2.1.8. Выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также за выполнение работ в выходные и нерабочие праздничные дни с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 28 июня 2018 г. № 26-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П и от 16 декабря 2019 г. № 40-П;

2.1.9. Фонда оплаты труда, сформированного на календарный год, обеспечивающего установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений дифференцированно по должностям (профессиям) на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп с учетом минимального размера оплаты труда в рамках реализации норм федерального закона и правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 28 июня 2018 г. № 26-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П и от 16 декабря 2019 г. № 40-П, а также утвержденных Правительством Российской Федерации требований к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;

2.1.10. Мнения соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации;

2.1.11. Порядка аттестации работников государственных и муниципальных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

2.1.12. Систем нормирования труда, определяемых организацией с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и (или) устанавливаемых коллективным договором.

Пересмотр норм труда допускается в порядке, установленном трудовым законодательством, по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологий и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за 2 месяца.

В случае принятия решения о приостановлении (ограничении) деятельности находящихся в Шпаковском муниципальном округе учреждений за работниками таких учреждений сохраняется заработная плата в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 11 мая 2020 г. № 316 "Об определении порядка продления действия мер по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения в субъектах Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)".

Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

2.3. Система оплаты труда организации устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами (положением об оплате труда и др.), которые разрабатываются применительно только к работникам данной организации, а также предусматривают по всем имеющимся в штате организации должностям работников размеры должностных окладов, ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

2.4. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия (наград), ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия (наград) - со дня присвоения, награждения;

при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче соответствующего диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

2.5. Руководителем организации формируется и утверждается единое штатное расписание организации, которое включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данной организации. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются руководителем организации на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с положением об оплате труда работников организации, согласованным в установленном порядке с представительным органом работников.

В положении об оплате труда МБОУ СОШ № 20 предусматриваются конкретные размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по соответствующим должностям и профессиям (группам должностей и профессий).

2.6. В трудовом договоре (в дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником организации предусматриваются размеры выплат компенсационного характера в случае выполнения им работ в следующих условиях:

2.6.1. На работах с вредными и (или) опасными условиями труда. При этом установленные работнику в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также соглашениями и коллективными договорами размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть изменены в сторону снижения или отменены при условии сохранения соответствующих условий труда, явившихся основанием для такой оплаты, подтвержденных специальной оценкой условий труда.

Работодатели принимают меры по улучшению условий труда работников с учетом результатов специальной оценки условий труда.

2.6.2. В условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время (с 22 часов до 6 часов), выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 28 июня 2018 г. № 26-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П и от 16 декабря 2019 г. № 40-П.

2.7. Заработная плата работников организаций состоит:

из должностных окладов, (окладов) ставок заработной платы;

из выплат компенсационного характера;

из выплат стимулирующего характера.

2.8. Минимальные должностные оклады и ставки заработной платы работников организаций устанавливаются согласно разделу 3 настоящего примерного положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

2.9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам организаций согласно разделу 4 настоящего приложения.

2.10. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам организаций согласно разделу 5 настоящего приложения.

2.11. Порядок оплаты труда педагогических работников организаций дополнительного образования спортивной направленности приведены в разделе 6 настоящего приложения.

2.12. Порядок установления размеров оплаты труда платы педагогическим работникам приведен в разделе 7 настоящего приложения.

2.13. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам организаций приведен в разделе 8 настоящего приложения.

2.14. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников приведены в разделе 9 настоящего приложения.

2.15. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются дифференцированно по должностям (профессиям) на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов.

2.16. Месячная заработная плата работника (включая оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера), полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, полученного за счет средств краевого, местного бюджетов, дополнительных платных образовательных услуг, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности с

учетом минимального размера оплаты труда в рамках реализации норм федерального закона и правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 28 июня 2018 г. № 26-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П и от 16 декабря 2019 г. № 40-П.

2.17. Фонд оплаты труда формируется организацией на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Шпаковского муниципального округа, предусмотренных на оплату труда работников казенных организаций, размеров субсидий, предоставленных бюджетным организация на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), объемов централизованных средств и используемых организациями с учетом исполнения ими целевых показателей эффективности работы и средств, поступающих от приносящей доход деятельности с учетом минимального размера оплаты труда в рамках реализации норм федерального закона и правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 28 июня 2018 г. № 26-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П и от 16 декабря 2019 г. № 40-П, а также утвержденных Правительством Российской Федерации требований к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.

2.18. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда организации работникам может быть оказана материальная помощь в случаях, установленных Положением об оказании материальной помощи работникам организации (приложение №9).

2.19. Индексация заработной платы работников учреждений производится в соответствии с нормативными правовыми актами Правительства Ставропольского края.

### **Раздел 3. Рекомендуемые минимальные должностные оклады, ставки заработной платы работников организаций по профессиональным квалификационным группам должностей**

3.1. Должностные оклады работников организаций по профессиональным квалификационным группам должностей.

3.1.1. Должностные оклады заместителей руководителя:

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад, рублей			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1.	Заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника)	20872	19565	18098	17254

В размеры должностных окладов руководителей организаций всех типов включен размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Примечание:

При отсутствии в штатном расписании организаций III и IV групп по оплате труда руководителей должности заместителя руководителя по административно-хозяйственной части или заведующего хозяйством административно-хозяйственные функции могут быть возложены на одного из штатных работников с доплатой в размере 10 процентов к должностному окладу по их основной должности.

3.1.2. Ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	ставка заработной платы (рублей)
1.	Первый квалификационный уровень	старший вожатый	8312
2.	Второй квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; социальный педагог;	8813
3.	Третий квалификационный уровень	Воспитатель ГПД; методист; педагог-психолог;	9374
4.	Четвертый квалификационный уровень	преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; тьютор; учитель-логопед; учитель, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, учитель-дефектолог	10000

3.2. Размеры должностных окладов и ставок заработной платы работников, занимающих общеотраслевые должности служащих.

3.2.1. Размер должностных окладов работников организаций устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ):

должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» - 6538 рубль;

должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» - 7726 рублей;

должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» - 9747 рубля;

должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» - 11293 рублей.

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей, входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Должностной оклад по ПКГ, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»			
1.	Первый квалификационный уровень	секретарь руководителя, лаборант	7726
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»			
2	Первый квалификационный уровень	без категории: специалист по кадрам, экономист, юристконсульт	9747
3.	Третий квалификационный уровень	I категория: инженер по охране труда	10460

3.2.2. Размеры должностных окладов работников организаций, не вошедших в профессиональные квалификационные группы, утвержденные утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей, входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Должностной оклад по ПКГ, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»			
Первый квалификационный уровень		без категории: контрактный управляющий	9747

3.2.3. Размеры должностных окладов работников культуры, включенных в штатные расписания организаций:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников, занятых в библиотеках»			
1.	Должности руководящего состава культуры, искусства и кинематографии	заведующий отделом (сектором) библиотеки	9272
2.	Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	библиотекарь	7845

3.3. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих.

3.3.1. Размеры окладов рабочих организаций, устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

1-й разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (дворник)	6538 рублей
2-й разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (уборщицы)	6895 рублей
3-й разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (машинист КУ 2-3 разряд)	7250 рублей
4-й разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (КОЗ)	7964 рублей
5-й разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8558 рублей
6-й разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	9152 рублей
7-й разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	9747 рублей
8-й разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	10222 рублей

3.3.2. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие высший разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и выполняющие работы, предусмотренные высшим разрядом. Оклады могут устанавливаться высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

3.3.3. Формировать в положениях об оплате труда, разрабатываемых в организациях, условий оплаты труда, которые свойственны только работникам данной организации, а также на обязательность установления в них по всем имеющимся в штате организации должностям работников фиксированных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп).

3.4. Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования или стажа работы, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации соответствующей аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы.

#### **Раздел 4. Выплаты компенсационного характера**

4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы.

4.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций с учетом настоящего Положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными актами Российской Федерации, нормативными актами Ставропольского края, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

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

4.4. Выплаты работникам организаций, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.4.1. Оплата труда работников организаций, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с должностными окладами и ставками заработной платы, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размеры повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть снижены, а условия установления ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также соглашениями и коллективными договорами, без проведения специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с учетом изменений, внесенных Федеральным законом от 26 декабря 2013 г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда».

Работникам МБОУ СОШ № 20 по результатам проведения специальной оценки условий труда, превышающих гигиенические нормативы, предусматриваются выплаты не ниже 4 процентов должностного оклада, ставки заработной платы за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предусмотренные статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе:

до 12 процентов должностного оклада, ставки заработной платы за тяжелые и вредные условия труда;

до 24 процентов должностного оклада, ставки заработной платы за особо тяжелые и особо вредные условия труда.

Руководители организаций проводят специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Перечень работников и конкретный размер доплаты работникам определяется организацией в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда и закрепляется в коллективном договоре.

Выплаты работникам организаций, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) производить с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 28 июня 2018 г. № 26-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П и от 16 декабря 2019 г. № 40-П.

4.5.1 Размеры выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

№ п/п	Наименование выплат	Размер выплаты в % к должностному окладу (ставке заработной платы)	Фактор, обуславливающий получение выплаты
1.	За индивидуальное обучение на дому больных детей (при наличии соответствующего медицинского заключения) учителям и другим педагогическим работникам	20	Обучение учащегося на дому при наличии соответствующего медицинского заключения
2.	Учителям за классное руководство: 1 - 4 классов 5 - 11 классов	30 35	Осуществление классного руководства с учащимися соответствующих классов
3.	За организацию общественно-полезного труда и профориентацию	20	Обеспечение организации
4.	Учителям 1 - 4 классов за проверку письменных работ	10	Осуществление проверки письменных работ в соответствии с требованиями

5.	Учителям за проверку письменных работ, из расчета педагогической нагрузки - по русскому языку, литературе, математике; - по иностранному языку, биологии, химии, физике, истории, географии, информатике, ОБЖ	15 10	Осуществление проверки письменных работ в соответствии с требованиями
6	Педагогическим работникам за руководство методическими объединениями, работу в аттестационных комиссиях	15 15	Осуществление дополнительных функций по руководству методическими объединениями по предмету и работу в аттестационных комиссиях
7	Педагогическим работникам и работникам информатизационной службы за обслуживание вычислительной техники (за каждый работающий компьютер)	3	Обслуживание и поддержание компьютерной техники в рабочем состоянии
8	Учителям, преподавателям за заведование учебными мастерскими	20-40	Организация функционирования учебных мастерских в соответствии с требованиями к их оснащенности
9	Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями)	10	Организация функционирования учебных кабинетов в соответствии с требованиями к их оснащенности
10	За ведение книги педсовета	20	Ведение книги педсовета
11	Педагогическим работникам за выполнение функций учителя-наставника	50	Оказание методической помощи педагогическим работникам, отнесенным к категории молодых специалистов и педагогов, нуждающихся в методической помощи
12	Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию	До 100	Проведение согласно плану общешкольных спортивных мероприятий и участие в мероприятиях различного уровня.
13	За работу с архивом учреждения	20	Ведение архива
14	За работу по проведению консультаций при подготовке к ГИА	10% за каждый класс	Проведение консультативной работы по подготовке к ГИА
Совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ устанавливается при наличии и за счет фонда заработной платы по вакантной должности или должности временно отсутствующего работника			
За совмещение	По соглашению сторон 50 % к должностному окладу (окладу), ставке	Выполнение наряду со своей основной работой	

профессий (должностей)	заработной платы по основной должности или в абсолютном размере	дополнительного объема работ по другой профессии (должности)
За расширение зоны обслуживания	По соглашению сторон 90 % к должностному окладу (окладу), ставке заработной платы по основной должности или в абсолютном размере (уборщицам производственных помещений, дворнику, гардеробщику, рабочему по комплексному обслуживанию зданий) 50%- логопеду, педагогу-психологу, социальному педагогу, учителю-дефектологу	Выполнение наряду со своей основной работой дополнительного объема работ по одному и тому же наименованию профессии (должности)

Примечание:

При наличии у работников права на применение повышений, установленных в процентах (в абсолютных величинах) по нескольким основаниям, их величины по каждому основанию определять отдельно без учета других повышающих коэффициентов и (или) повышений, установленных в процентах (в абсолютных величинах), которые затем суммировать и применять путем умножения образовавшейся величины на размер заработной платы, исчисленный за фактический объем учебной нагрузки и (или) педагогической работы.

Перечень должностей работников и конкретные размеры выплат в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы в тех случаях, когда они имеют минимальные и максимальные значения, определяются руководителем школы по согласованию с представительным органом работников школы в зависимости от степени и продолжительности их занятости в особых условиях и других факторов.

В школе на основании указанного Перечня по согласованию с представительным органом работников утверждается перечень должностей, по которым с учетом конкретных условий работы в школе устанавливаются выплаты в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы.

Выплата компенсационного характера педагогическим и другим работникам за обслуживание вычислительной техники (за каждый обслуживающий компьютер) устанавливается в случае, если выполнение указанных действий не входит в должностные обязанности работника организации.

Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов) в размере 35 процентов часовой тарифной ставки, должностного оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

4.5.3. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим должностной оклад, – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата за сверхурочную работу

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полutorном размере, за последующие часы в двойном размере.

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

Выплаты устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

Размер должностного оклада, ставки заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также при ухудшении качества работы.

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в трудовом договоре, коллективном договоре, соглашении и других локальных нормативных актах организации.

4.5.5. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам (далее – денежное вознаграждение) за счет средств федерального бюджета устанавливается с 01 сентября 2020 года в размере 5000,00 рублей.

Денежное вознаграждение выплачивается ежемесячно педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя не более 2-х выплат одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах. Денежное вознаграждение выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе, 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.

Выплата денежного вознаграждения выплачивается дополнительно к выплате компенсационного характера за классное руководство, установленное по состоянию на 31 августа 2020 года из бюджета Ставропольского края, снижение размера которой не допускается. При этом рекомендуется установить порядок выплаты из бюджета Ставропольского края, который не должен зависеть от количества обучающихся в классе.

Одновременно рекомендуется не допускать ухудшения ранее установленных условий оплаты труда педагогическим работникам.

## **Раздел 5. Выплаты стимулирующего характера**

5.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников, в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников организации на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются организациями самостоятельно в пределах имеющихся средств по фонду оплаты труда за счет всех источников финансирования по согласованию с представительным органом работников организаций и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях в соответствии с положениями об оплате труда работников организаций.

Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя организаций устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителям организаций.

5.2. В организациях устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера.

5.2.1. За интенсивность и высокие результаты работы:

за интенсивность труда;

за высокие результаты работы;

за выполнение особо важных и ответственных работ.

№ п/п	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
1.	Педагогическим работникам, отнесенным к категории молодых специалистов - за счет бюджета Шпаковского муниципального округа, за счет бюджета Ставропольского края	В течение трех лет включительно после окончания учреждения среднего и высшего профессионального образования	Привлечение и сохранение кадров молодых специалистов	ежемесячно	50% - от педагогической нагрузки
2.	Педагогическим работникам, реализующим образовательные программы с углубленным изучением отдельных учебных предметов по естественнонаучному направлению или профильному обучению	На время выполнения работ	Обеспечение реализации образовательных программ	ежемесячно	15%

3.	Педагогическим работникам за внеклассную работу, руководство кружковой работой		Обеспечение реализации программ воспитания	ежемесячно	До 20	
4.	За интенсивный труд заведующей библиотекой, библиотекарь	за высокие результаты работы, организацию и проведение совместных массовых мероприятий с библиотеками Шпаковского муниципального округа	Обеспечение реализации программ воспитания	ежемесячно	20%	
		За увеличение объема работа			ежемесячно	30%
		за пропаганду чтения среди обучающихся, активное их вовлечение использованием «ЛитРес-библиотека			ежемесячно	40%
		за высокие результаты работы и проведение совместных мероприятий с различными организациями			ежемесячно	30%
		за организацию и проведение общешкольных мероприятий вне годового плана работы школы			ежемесячно	50%
		за содержание помещений библиотеки в соответствии с нормами СанПина			ежемесячно	60%
		За оперативное выполнение заданий руководства школы			ежемесячно	20%
		За организацию и проведение межшкольного обмена учебниками			ежемесячно	20%
		За напряженность работы связанной с 2-х сменной работой учреждения			ежемесячно	30%
					За интенсивный труд и высокие результаты работы	ежемесячно
5.	За интенсивный труд дворнику	За выполнение сезонных работ на школьной территории	соблюдение инструкций по	ежемесячно	100%	

			охране жизни и здоровья		
6	За интенсивный труд рабочему по КОЗ, дворнику, уборщику служебных помещений, гардеробщик, лаборанту, секретарю руководителя, специалисту по кадрам, юристконсульту, экономисту	- За оперативное выполнение заданий руководства школы; - За увеличение объема работ - За содержание рабочего места в соответствии с нормами СанПиНа За качество выполняемых работ		ежемесячно	70% 30% 40% 20%
7	За интенсивный труд уборщику служебных помещений, дворника	- За интенсивный труд, связанный с уборкой подсобных помещений - за сверхурочную работу	соблюдение инструкций по охране жизни и здоровья	ежемесячно	100% 30%
8	За интенсивность и напряженность выполняемых работ	- за внеплановую и сверхурочную работу	Обеспечение реализации программ воспитания	ежемесячно	50%
		- За участие в работе по обновлению и содержанию образования, внедрения новых образовательных технологий		ежемесячно	30%
		- За увеличение объема работ.		ежемесячно	40%
		За организацию и сопровождение различных социальных проектов		ежемесячно	50% (за каждый проект)
		За участие в конкурсах, мероприятиях различного уровня вне годового плана школы		ежемесячно	30%
		За работу с талантливыми, одаренными детьми		ежемесячно	40%
		За своевременное и качественное предоставление дополнительной отчетности		ежемесячно	40%
		За руководство ППК		ежемесячно	20%
		- За срочность и напряженность выполняемой работы;		ежемесячно	20%

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Подготовка дополнительной информации;</li> <li>- Высокое качество организации и контроля за документооборотом в школе;</li> <li>- Высокий уровень и оперативность выполнения заданий;</li> <li>- Высокое качество выполнения заданий, не входящих в круг основных обязанностей.</li> <li>- За выполнение обязанности диспетчера составления расписания образовательного учреждения</li> <li>- За выполнение обязанностей ответственного по сопровождению и оформлению документации по временному трудоустройству школьников во время каникул (на период работы)</li> <li>За работу в ресурсом классе</li> </ul>			50%
					30%
					20%
					20%
					До 100%
					50%
					До 100%
9	Советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями и старшему вожатому	За высокое качество проведения военно-патриотических мероприятий, активность участия	Обеспечение реализации программ воспитания	Ежемесячно	До 50%
10	Советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями и другим педагогическим работникам и старшему вожатому	За высокий уровень организации практических занятий, просветительской и разъяснительной работы по вопросам военно-патриотического воспитания	Обеспечение реализации программ воспитания	Ежемесячно	До 50%
11	Советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими	За высокую результативность сотрудничества и взаимодействия со	Обеспечение реализации программ воспитания	Ежемесячно	До 50%

	общественными объединениями и старшему вожатому	сторонними организациями: ОВД, ФСБ, ГО и ЧС, Прокуратура, Военный комиссариат и др.			
12	Советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями и другим педагогическим работникам и старшему вожатому	За проведение работы по популяризации военно-прикладных, спортивно технических видов спорта	Обеспечение реализации программ воспитания	Ежемесячно	До 50%
13	Советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями и другим педагогическим работникам и старшему вожатому, педагогу дополнительного образования	За проведение работы по привлечению общественных организаций в учреждение культуры для участия в работе по патриотическому воспитанию	Обеспечение реализации программ воспитания	Ежемесячно	До 50%
14	Советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями и старшему вожатому, педагогу дополнительного образования	За совершенствование направлений и форм работы по патриотическому воспитанию молодежи	Обеспечение реализации программ воспитания	Ежемесячно	До 50%
15	Советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями и старшему вожатому	За высокую результативность работы в рамках проекта «Патриотическое воспитание граждан РФ»	Обеспечение реализации программ воспитания	Ежемесячно	До 50%
16	За педагогическое сопровождение индивидуальных образовательных программ обучающихся	Организация и проведение развивающих и спортивных занятий с обучающимися	Обеспечение реализации программ воспитания	Ежемесячно	До 60%
17	За педагогическое сопровождение индивидуальных образовательных программ обучающихся и работу с обучающимися, испытывающими затруднения в освоении образовательной программы	Организация и проведение консультаций для обучающихся, имеющих сложности в обучении	Отсутствие неудовлетворительных оценок у обучающихся в период промежуточной и итоговой аттестации	Ежемесячно	До 20%

За высокие результаты работы:

№ п/п	Наименование выплаты	Выполнение дополнительных функций	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплат
1.	<p>Работникам Учреждения за личный вклад в общие результаты деятельности Учреждения, участие в подготовке и организации социально значимых мероприятий, подготовка и внесение изменений в коллективный договор председателем первичной профсоюзной организации</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- за участие в подготовке и внесении изменений в положение об оплате труда работников Учреждения</li> <li>- за выполнение аналитических расчетов финансовой деятельности учреждения,</li> <li>- за использование автоматизированных программ для организации бухучета и отчетности,</li> <li>- за владение информационными технологиями,</li> <li>- за выполнение функциональных обязанностей контрактного управляющего, подготовки аукционной и котировочной документации,</li> <li>- за ведение учета внебюджетных поступлений,</li> </ul> <p>Расчет калькуляции платных образовательных услуг, учет своевременности поступления доходов и расходов по платным и иным услугам</p>	Выполнение дополнительных функций	Обеспечение соблюдения требований действующего законодательства Российской Федерации и Ставропольского края	ежемесячно	<p>30 %</p> <p>30%</p> <p>50%</p> <p>25%</p> <p>25%</p> <p>50%</p> <p>40%</p> <p>Согласно приказу директора</p>

	Ответственному за организацию и ведение платных образовательных услуг				
2.	Ответственному за организацию питания в Учреждении	выполнение дополнительных функций по реализации программы «Здоровое питание»;	Соблюдение требований СанПин	ежемесячно	10%
3.	Ответственному за организацию питания в Учреждении	Выполнение функций организации питания		ежемесячно	70%
3.	Работа с детьми из социально неблагополучных семей (увеличение объема работ)	Выполнение дополнительных функций	Обеспечение соблюдения требований действующего законодательства Российской Федерации и Ставропольского края	ежемесячно	50%
4.	За работу лектория для обучающихся и родителей по профилактике правонарушений и жестокого обращения в семье (увеличение объема работ)	Выполнение дополнительных функций	Обеспечение соблюдения требований действующего законодательства Российской Федерации и Ставропольского края	ежемесячно	50%
5.	Выполнение функции уполномоченного по защите прав и законных интересов детей	Выполнение дополнительных функций	Обеспечение соблюдения требований действующего законодательства Российской Федерации и Ставропольского края	ежемесячно	50%

	Руководство, организация работы службы примирения				40%
	Руководство и организация работы по реализации программы развития социальной активности обучающихся «Орлята России»				до 70%
б.	<p>Выполнение дополнительных функций по настройке, заполнению и контролю за работой электронной программы «Аверс. Классный журнал» и «ПО ViPNet Client 3.x»,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- за заполнение электронной системы «Аверс»,</li> <li>- за администрирование ИАС «Аверс.Директор»</li> </ul> <p>-за техническое обслуживание сайта учреждения,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-за информационное пополнение сайта школы,</li> <li>-за системное администрирование компьютерной сети учреждения,</li> <li>-за ведение электронного «Зачисление в ОУ «Аверс»,</li> <li>-за техническое администрирование процесса ДО детей с ОВЗ,</li> <li>-за техническое администрирование организации защиты персональных данных на сайте и компьютерной сети учреждения,</li> <li>-за выполнение обязанностей технического администратора на период проведения школьного</li> </ul>	Выполнение дополнительных функций	Обеспечение соблюдения требований действующего законодательства Российской Федерации и Ставропольского края	ежемесячно	<p>50%</p> <p>50%</p> <p>30%</p> <p>50%</p> <p>50%</p> <p>25%</p> <p>20%</p> <p>30%</p> <p>30%</p> <p>30%</p>

	<p>этапа Всероссийской олимпиады школьников</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- за ведение страниц о школьной жизни в телеграмме ,ВК</li> </ul>				50%
7.	<p>За организацию проведения ремонтных работ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- контролю за проведением ремонтно-строительных работ подрядчиками;</li> <li>- за ведение актов о приеме, сдаче, списании имущества и материалов заместителю директора по АХР</li> <li>- Обеспечение высокого уровня санитарно - гигиенических условий в помещении школы и на территории</li> <li>- обеспечение высокого уровня выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда</li> <li>- своевременное заключение договоров на выполнение услуг и работ, приобретение и доставка товаров</li> <li>- срочное и качественное выполнение мероприятий по исполнению предписаний контролирующих органов и служб</li> </ul>	Выполнение дополнительных функций	Соблюдение требований СанПин и действующего законодательства	ежемесячно	<p>30%</p> <p>30%</p> <p>25%</p> <p>30 %</p> <p>20%</p> <p>20%</p> <p>20%</p>
8.	<p>За выполнение функций ответственного за безопасность в учреждении</p>	Выполнение дополнительных функций	Обеспечение соблюдения требований действующего законодательства Российской Федерации и Ставропольского края	ежемесячно	50%

9.	<p>Выполнение дополнительных функций по</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-подготовке обучающихся к ВСИ «Зарница» и «Воинской доблести» (на период подготовки и проведения);</li> <li>-подготовка обучающихся к дежурству у «Пост № 1» (на период подготовки и проведения),</li> <li>- выполнение дополнительных функций по подготовке планов, инструкций ГО и ЧС, обучение работников школы</li> </ul>	Выполнение дополнительных функций	Обеспечение реализации программ воспитания		<p>20%</p> <p>20%</p> <p>50%</p>
10.	<p>Выполнение дополнительных функций по</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-контролю и регистрацией электронной почты (увеличение объема работ)</li> <li>- подготовке базы данных по учащимся,</li> <li>- подготовке информации по мере требования в разные инстанции</li> <li>- владению информационными технологиями по учету личного состава обучающихся (увеличение объема работ)</li> </ul> <p>- за ведение личных дел, обучающихся в школе;</p> <p>- за качественное ведение алфавитной книги записи обучающихся и увеличение объема работ</p> <p>- за подготовку отчета в ПФ по перечню льготных профессий (пед. состав);</p> <p>- за ведение документации по антикоррупционной деятельности</p> <p>- за ведение табеля учета рабочего времени</p>	Выполнение дополнительных функций	Соблюдение требований действующего законодательства Российской Федерации и Ставропольского края	ежемесячно	<p>50%</p> <p>50 %</p> <p>50 %</p> <p>50%</p> <p>30%</p> <p>30%</p> <p>50%</p> <p>50%</p>

	- за выполнение функциональных обязанностей ответственного лица по здоровьесбережению				50%
					60%
11.	<p>Выполнение дополнительных функций по консультированию сотрудников школы по ИКТ-технологиям</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- настройку комплекса видеопередающих устройств во время проведения мероприятий различного уровня (на время выполнения)</li> <li>Подготовка транслирующего материала при проведении вебинаров различного уровня</li> <li>- программирование расписания звонков</li> </ul> <p>-выполнение функций ответственного за изготовление пропусков для учащихся и сотрудников школы, техническое сопровождение оборудования пропускной системы</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- техническая поддержка телекоммуникационной сети школы</li> </ul> <p>- настройка рабочих мест для работы на электронных сервисах (госуслуги, zakupki.gov.ru, bus.gov.ru, СЭД, Сбербанк онлайн, Континент), создание запросов для изготовления и продления сертификатов</p> <p>Работа с сайтом «Госзакупок»</p>	Выполнение дополнительных функций	Обеспечение функционирования Учреждения	ежемесячно	<p>20%</p> <p>20%</p> <p>20%</p> <p>20%</p> <p>20%</p> <p>35%</p> <p>30%</p> <p>До 100%</p>

	Работа с электронным документооборотом				До 50%
13.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- за организацию и функционирование кружков и секций во внеурочное время</li> <li>- за руководство спортивными секциями (за каждую)</li> <li>- за руководство детским объединением.</li> <li>- за руководство спортивным клубом</li> <li>- За организацию и заведование музейной экспозицией</li> <li>- за организацию работы по страхованию обучающихся</li> <li>- за руководство школьной газетой</li> <li>- за организацию и функционирование школьного радио</li> <li>- за обеспечение режима соблюдения норм и правил техники безопасности учебно-воспитательного процесса в группе продленного дня</li> </ul>	Выполнение дополнительных функций	Обеспечение реализации программ воспитания	ежемесячно	<ul style="list-style-type: none"> <li>До 30%</li> <li>До 35%</li> <li>50%</li> <li>50%</li> <li>30%</li> <li>30%</li> <li>50%</li> <li>40%</li> <li>50%</li> </ul>
14.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- за выполнение контрольной функции администратора работы внеурочной деятельности, кружков,</li> <li>- за корректировку программ внеурочной деятельности</li> <li>- за работу в системе «Навигатор»</li> <li>- за работу в профессиональном видео редакторе и в приложении</li> </ul>	Выполнение дополнительных функций	Обеспечение реализации программ воспитания	ежемесячно	<ul style="list-style-type: none"> <li>50%</li> <li>50%</li> <li>70%</li> </ul>

	по работе с фотографиями и дизайна				50%
15.	- за проведение социально-психологических тренингов, мониторингов (увеличение объема работ)	Выполнение дополнительных функций	Соблюдение требований действующего законодательства Российской Федерации и Ставропольского края	ежемесячно	50%
16.	- за работу с контингентом, отклоняющимся от нормального учителю – логопеду, педагогу-психологу, учителю-дефектологу (увеличение объема работ)	Выполнение дополнительных функций	Соблюдение требований действующего законодательства Российской Федерации и Ставропольского края	ежемесячно	50%
17.	- за дополнительную работу по оказанию платных образовательных услуг, организацию групп и контролю за оказанием платных образовательных услуг учителям-педагогам.	Выполнение дополнительных функций по оказанию платных образовательных услуг	Наличие услуг по приносящей доход деятельности в Учреждении	ежемесячно	Согласно приказу директора

за выполнение особо важных и ответственных работ:

1	- за личный вклад в общие результаты деятельности Учреждения	Выполнение дополнительных функций по: организации проведения и участию педагогов в мероприятиях различного уровня (вне плана)	Обеспечение функционирования Учреждения	ежемесячно	30%
		организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет, имидж учреждения у обучающихся и родителей, пропаганда деятельности учреждения			40%
		Разработка образовательных технологий, направленных на обеспечение ведения образовательного процесса с применением электронного обучения и			10%

дистанционных образовательных технологий	
по организацию методической помощи учителям предметникам в период подготовки к аттестации и мероприятий различного уровня	20%
- организация проведения всероссийских проверочных работ и ведение мониторингов по их результатам	50%
- организация и проведение	
- организация предпрофильного обучения профорientации обучающихся	20%
- по оказанию помощи педработникам в освоении нового ФГОС, в разработке рабочих и инновационных программ и технологий	30%
- высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	30%
- соблюдение норм СанПиН по организации учебного процесса с применением электронного обучения, ИКТ-технологий, дистанционных образовательных технологий	30%
по использованию компьютерных технологий для ведения электронной базы данных детей, охваченных различными видами контроля	50%
за дополнительную работу по организации групп и контролю за оказанием платных образовательных услуг	Согласно приказу директора

	Выполнение дополнительных функций по организации работы ППЭ <hr/> Выполнение функций председателя ППО	Соблюдение требований действующего законодательства Российской Федерации и Ставропольского края		Согласно приказу  25%
	Выполнение дополнительных функций по организации проведения и участия в мероприятиях различного уровня			50%
	- отсутствие замечаний по техническому обслуживанию зданий, сооружений, оборудования, механизмов; - отсутствие замечаний на нарушение сроков профилактики отопительной, водопроводной, канализационной сети, энергоснабжения по вине работника - отсутствие замечаний за несоблюдение правил пожарной безопасности; - отсутствие случаев отключения энергоснабжения по вине работника	Обеспечение функционирования Учреждения	ежемесячно	50%  50%  50%

#### 5.2.2. За качество выполняемых работ:

за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);

за наличие квалификационной категории;

за образцовое выполнение муниципального задания.

#### 5.2.3. За стаж непрерывной работы.

#### 5.2.4. Премияльные выплаты по итогам работы:

премия по итогам работы за месяц;

премия по итогам работы за квартал;

премия по итогам работы за год;

единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

Системой оплаты труда организации могут предусматриваться другие выплаты стимулирующего характера.

#### 5.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

5.3.1. Педагогическим работникам организаций всех типов, отнесенным к категории молодых специалистов – 50 процентов должностного оклада (ставки заработной платы).

5.3.2. Педагогическим работникам организаций за внеклассное руководство (руководство группой), руководство кружковой работой, организацию и проведение

мероприятий (на время организации и проведения) в области образования (физкультуры, здравоохранения, молодежной политики и пр.) районного, краевого, окружного и федерального значения – до 20 процентов должностного оклада (ставки заработной платы).

5.3.3. Педагогическим работникам, реализующим образовательные программы с углубленным изучением отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы (профильное обучение) – до 15 процентов должностного оклада (ставки заработной платы).

5.3.4. Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании организации – до 100 процентов должностного оклада (ставки заработной платы).

5.3.5. Педагогическим работникам организаций за участие в работе краевых и федеральных инновационных площадок, творческих лабораторий, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий – до 30 процентов должностного оклада (ставки заработной платы).

5.3.6. Работникам организаций, ответственным за организацию питания в образовательных организациях – 70 процентов должностного оклада (ставки заработной платы).

5.3.7. Методистам методических, учебно-методических кабинетов (центров) – до 20 процентов.

5.3.8. Библиотекарям, работникам организаций, исполняющим обязанности библиотекаря за работу с библиотечным фондом до 20 процентов должностного оклада (ставки заработной платы).

5.3.9. Организациями могут устанавливаться иные выплаты стимулирующего характера за интенсивность и результаты труда.

5.4. Выплаты за качество выполняемых работ.

5.4.1. За наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается выплата:

имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности в размере 30 процентов установленного должностного оклада;

имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности в размере 20 процентов установленного должностного оклада;

имеющим почетное звание «народный» - в размере 30 процентов, «заслуженный» – 20 процентов установленного должностного оклада по основной должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – в размере 15 процентов установленного должностного оклада по основной должности.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков выплата производится по одному из оснований.

5.4.2. За наличие квалификационной категории педагогическим работникам:

педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности, - 5 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие I квалификационной категории – 15 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие высшей квалификационной категории – 20 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы).

5.4.3. За образцовое выполнение муниципального задания, за качество выполняемых работ выплаты осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, утверждаемого организацией.

При этом показатели и критерии для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и организации в целом.

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в организации создается соответствующая комиссия с участием представительного органа работников организации.

Положение о порядке работы данной комиссии (Приложение №10), а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждается приказом руководителя организации.

5.5. Выплаты за стаж непрерывной работы могут устанавливаться в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

Стаж педагогической работы	Педагогическим работникам, ЗАМ по УВР ведущим педагогическую деятельность, ЗАМ по ВР ведущим педагогическую деятельность.	при стаже работы от 1 года до 3 лет – 5%; от 3 года до 5 лет – 10 %; свыше 5 лет – 15%.	наличие педагогического стажа	Достижение стажа педагогической работы
Стаж работы	Работникам организации	при стаже работы от 1 года до 3 лет – 5%; от 3 года до 5 лет – 10 %; свыше 5 лет – 15%.	наличие трудового стажа в данном учреждении	Достижение стажа непрерывной работы

В стаж непрерывной работы включается:

время работы в образовательных организациях;

время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы в связи с направлением организацией для получения дополнительного профессионального образования, повышения квалификации или переподготовки;

периоды временной нетрудоспособности;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с организацией;

время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в ту же организацию.

Периоды работы, включаемые в стаж работы, дающей право на получение надбавок за непрерывный стаж работы, и их конкретные размеры определяются организацией самостоятельно.

5.6. Премияльные выплаты по итогам работы.

Премирование работников МБОУ СОШ № 20 производится в пределах фонда оплаты труда, за счет средств экономии ФОТ, оставшихся от фактически выплаченных стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг.

Премирование работника может осуществляться одновременно по нескольким пунктам, в этом случае размер премий суммируется.

Период, за который выплачивается премия, может быть разным:

- по итогам работы за месяц;
- по итогам работы за квартал;
- по итогам работы за полугодие;
- по итогам календарного года;
- по итогам учебного года;
- единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

Премии выплачиваются:

- при достижении учащимися высоких показателей в образовании;
- за качество работы;
- за добросовестный труд, активное участие в жизни школы;
- за высокие достижения и результаты профессиональной деятельности;
- за превышение объемов работ;
- за подготовку школы к новому учебному году, проведение текущего ремонта;
- за подготовку здания школы к отопительному сезону;
- в связи с государственными или профессиональными праздниками;
- в связи с юбилейными датами (50, 55 лет и далее каждые пять лет);

Премирование работника не производится при наличии у него дисциплинарного взыскания.

Условия, порядок, размер премиальных выплат устанавливается в соответствии с положением об оплате труда работников организации и положением о премировании работников организации (Приложение №11).

5.7. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются процентном отношении к должностным окладам, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по решению руководителя с учетом решения комиссии по установлению выплат в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

Планирование фонда оплаты труда организации по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий работников, включенных в штатное расписание и тарификационный список.

Фонд выплат стимулирующего характера за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам организаций района формируется отдельно (с учетом дополнительно выделенных средств). Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников организаций.

5.9. Размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группе работника, так и в абсолютном размере, с обязательным указанием в Положении об оплате труда организации перечня показателей эффективности деятельности.

5.10. Показатели и критерии эффективности деятельности работников должны учитывать необходимость выполнения целевых показателей эффективности деятельности организации в части оказания муниципальных услуг (выполнения работ), а также необходимость достижения установленных в планах мероприятий по реализации "дорожных карт" значений целевых показателей развития.

5.11. Материальная помощь работникам МБОУ СОШ № 20 предоставляется в размере до 2-х должностных окладов на усмотрение руководителя учреждения. В исключительных случаях работникам может быть оказана дополнительная материальная помощь при наличии экономии средств ФОТ, оставшихся от фактически выплаченных

стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг, согласно заявления работника в следующих случаях.

Условия, порядок, размер материальной помощи устанавливается в соответствии с положением об оплате труда работников организации и положением о материальной помощи работников организации.

## **Раздел 6. Порядок установления размеров оплаты труда педагогическим работникам МБОУ СОШ № 20**

6.1. Аттестация педагогических работников осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

6.2. Уровень образования педагогических работников при установлении размеров заработной платы определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

6.3. Требования к уровню образования при установлении размеров оплаты труда педагогических работников определены в разделе «Требования к квалификации» квалификационных характеристик должностей работников образования.

6.4. Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» соответствует высшему профессиональному образованию.

Окончание 3-х полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений соответствует среднему профессиональному образованию.

6.5. Учителям музыки, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросвет работы институтов культуры, пединститутов (университетов), педучилищ и музыкальных училищ, размер оплаты труда устанавливается как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

6.6. Учителям–логопедам, учителям–дефектологам, логопедам, а также учителям учебных предметов (в том числе в I–IV классах) специальных (коррекционных классов) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии размер оплаты труда как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливается:

при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика; сурдопедагогика; олигофренопедагогика; логопедия; специальная психология; коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная); дефектология и другие аналогичные специальности;

окончившим спецфакультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

6.7. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет, – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

при установлении или присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

6.8. При разработке нормативных правовых актов по оплате труда работников, образовательные организации не вправе:

формировать и утверждать профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным группам;

переносить профессии рабочих и должности служащих в другие профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп, изменять порядок регулирования продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), в том числе вводить оплату труда на основе должностных окладов вместо ставок заработной платы работникам, нормирование труда которых осуществляется с учетом норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы;

применять наименование должностей (профессий) работников, не соответствующие наименованиям должностей специалистов и служащих, профессий рабочих и квалифицированным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот, либо наличие ограничений;

утверждать квалификационные характеристики по должностям служащих и профессиям рабочих;

отступать от единого реестра ученых степеней и ученых званий и порядка присуждения ученых степеней, утверждаемых в установленном порядке;

устанавливать повышающие коэффициенты за наличие среднего или высшего профессионального образования при формировании размеров должностных окладов, ставок заработной платы по должностям служащих, квалификационные характеристики которых не содержат требований о наличии среднего или высшего профессионального образования;

устанавливать по должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различные размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам, ставкам заработной платы;

устанавливать понижающие коэффициенты по должностям служащих, сформированным в профессиональную квалификационную группу должностей, занятие которых требует наличия высшего образования, в случае принятия на такую должность лица, у которого отсутствует высшее образование.

6.9. Директор школы проверяет документы об образовании и устанавливает работникам размер оплаты труда; ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо

основной работы), тарификационные списки по форме, утверждаемой приказом комитета образования Шпаковского муниципального округа.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров оплаты труда работников образовательных организаций несут их руководители.

## **Раздел 7. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам МБОУ СОШ № 20**

7.1. Месячная заработная плата учителей (в том числе учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также учителей, выполняющих преподавательскую работу в другой образовательной организации на условиях совместительства) определяется путем умножения размеров установленных им ставок заработной платы на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю, установленную на ставку заработной платы.

Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация учителей и преподавателей производится один раз в год. В случае, если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также один раз в год, но отдельно по полугодиям.

7.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю (в год) определяются в соответствии с положениями приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее - приказ от 22 декабря 2014 г. № 1601), предусматривающими, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, составляющая 30 или 36 часов в неделю, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю или 720 часов в год.

Педагогическим работникам, поименованным в пунктах 2.3 - 2.8 приложения 1 к приказу от 22 декабря 2014 г. № 1601, выполняющих с их письменного согласия педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу сверх установленной нормы часов в неделю (в год) за ставку заработной платы, либо ниже установленной нормы часов в неделю (в год) за ставку заработной платы, в целях обеспечения равной оплаты за труд равной ценности педагогических работников предусматривать следующий порядок исчисления заработной платы за весь объем педагогической или учебной (преподавательской) работы:

для педагогических работников, поименованных в пунктах 2.3 - 2.7 и в подпункте 2.8.1 указанного приказа, - путем умножения размеров ставок заработной платы, установленных за календарный месяц по квалификационному уровню ПКГ без применения к ним каких-либо повышений, устанавливаемых в процентах (в абсолютных величинах) за квалификационные категории или по иным основаниям, на фактический объем учебной нагрузки (педагогической работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов преподавательской или педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

применять повышения, устанавливаемых в процентах (в абсолютных величинах), к размеру заработной платы, исчисленному за фактический объем учебной нагрузки и (или) фактический объем педагогической работы, исходя из ставки заработной платы, размер которой определен без учета каких-либо повышений за квалификационные категории или по иным основаниям, на фактический объем учебной нагрузки (педагогической работы).

7.3. Ставки заработной платы за календарный месяц, устанавливаемые педагогическим работникам, поименованным в подпунктах 2.8.1 приложения 1 к приказу от 22 декабря 2014г. № 1601, за норму часов педагогической работы соответственно 18 часов в неделю, 720 часов в год, и являющиеся для них нормируемой частью их педагогической работы, выплачиваются указанным педагогическим работникам с учетом выполнения ими другой педагогической работы, входящей в их должностные обязанности в соответствии с квалификационной характеристикой, которая именуется «другая часть педагогической работы» и регулируется в порядке, установленном разделом II приложения к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. N 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

Согласно пункту 2.2 приложения 2 к приказу от 22 декабря 2014г. № 1601 отдельным учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю, должна обеспечиваться выплата ставок заработной платы в полном объеме при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой.

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

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

7.7. Тарификационные списки учителей (преподавателей) ежегодно утверждаются директором школы.

## **Раздел 8. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников МБОУ СОШ № 20**

8.1. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате: за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

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

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

за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше 2-х месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки, путем внесения в тарификацию.

## Раздел 9. Прочие вопросы оплаты труда.

9.1. Заместителю директора школы устанавливается следующий предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя и работников организаций (далее – Предельный уровень):

№ п/п	Среднегодовое количество обучающихся (воспитанников) образовательной организации, чел.	Предельный уровень
1.	До 100 включительно	2,0
2.	От 101 до 250 включительно	2,5
3.	От 251 до 500 включительно	3,0
4.	От 501 до 1000 включительно	3,5
5.	От 1001 до 1500 включительно	4,0
6.	Свыше 1501	4,5

9.2. Конкретный размер Предельного уровня устанавливается комитетом образования администрации Шпаковского муниципального округа. Размер установленного Предельного уровня является обязательным для включения в трудовой договор.

Расчет показателя Предельного уровня производится нарастающим итогом с начала года (квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

В случае превышения Предельного уровня сумма стимулирующих выплат уменьшается на размер превышения.

В исключительных случаях по решению отдела образования Шпаковского муниципального округа, заместителю директора школы может устанавливаться Предельный уровень дохода в индивидуальном порядке (для вновь создаваемых организаций, при приостановлении деятельности организации, в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией и др.).

9.3. Соотношение среднемесячной зарплаты заместителя руководителя и работников организации рассчитывается в соответствии с порядком, утверждаемым Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

9.4. Соотношение среднемесячной зарплаты определяется по итогам календарного года.

9.5. Если заместитель директора школы работает по совмещению профессий (должностей), при расчете соответствующего соотношения фактически начисленная зарплата учитывается в целом – как по основной работе, так и при совмещении.

9.6. Если заместитель директора школы работает по совместительству, при расчетах берется только фактически начисленная зарплата по должностям заместителя руководителя.

9.7. При определении среднемесячной зарплаты работников учитывается: начисленная зарплата за отработанное время (включая стимулирующие выплаты по итогам работы), а также выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда; выплаты, рассчитанные исходя из среднего заработка при исполнении работником трудовых обязанностей, для оплаты отпусков, а также для других случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

9.7.1. Среднемесячная зарплата работников (без учета заработной платы руководителя, его заместителя) рассчитывается по формуле:

$$З_{плсрраб} = З_{плраб} : Ч_{раб} : 12, \text{ где:}$$

$З_{плсрраб}$  – среднемесячная зарплата работников организации;

$З_{плраб}$  – фактически начисленная заработная плата работников списочного состава;

$Ч_{раб}$  – средняя численность работников списочного состава за соответствующий календарный год;

12 – количество месяцев в году.

9.7.2. Среднемесячная зарплата заместителя руководителя организации рассчитывается по формуле:

$$З_{плсррук} = З_{плрук} : 12, \text{ где:}$$

$З_{плсррук}$  – среднемесячная зарплата заместителя руководителя организации;

$З_{плрук}$  – фактически начисленная зарплата заместителя руководителя организации за календарный год;

12 – количество месяцев в году.

Если заместитель руководителя организации отработал не полный календарный год, расчет производится исходя из фактически отработанных им полных календарных месяцев.

10.7.3 Соотношение среднемесячной зарплаты заместителя руководителя и работников организации рассчитывается по формуле:

$$С_{зп} = З_{плрук} : З_{плсрраб}, \text{ где:}$$

$С_{зп}$  – соотношение среднемесячной зарплаты заместителя руководителя и работников организации;

$З_{плсррук}$  – заместителя руководителя организации;

$З_{плсрраб}$  – среднемесячная зарплата работников организации.