Согласовано:
Председатель ППО
МБОУ СОШ №17
_____ Н.А. Белянская
1 сентября 2020 года

Утверждаю:
Директор МБОУ СОШ №17
_____ Г.А. Петрова
1 сентября 2020 года

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда, материальном стимулировании работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 17 имени Г.А.Лифарь муниципального образования Усть-Лабинский район

Настоящее Положение об оплате труда, материальном стимулировании работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №17 имени Г.А.Лифарь муниципального образования Усть-Лабинский район (далее по тексту - Положение) разработано в целях совершенствования оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 17 имени Г.А.Лифарь муниципального образования Усть-Лабинский район (далее по тексту - Учреждение), усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

Настоящее Положение состоит из следующих разделов:

1. Общие положения.
2. Распределение фонда оплаты труда.
3. Определение стоимости педагогической услуги.
4. Расчет окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс.
5. Порядок и условия выплат стимулирующего характера.
6. Порядок и условия выплат компенсационного характера.
7. Порядок и условия установления социальной надбавки.
8. Порядок и условия премирования работников учреждения.
9. Материальная помощь.
10. Оплата труда директора Учреждения, его заместителей.
11. Штатное расписание.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано для всех работников Учреждения.

1.2. Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников Учреждения.

1.3. Положение включает:

- распределение фонда оплаты труда;
- определение стоимости педагогической услуги;
- расчет окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;
- порядок и условия выплат стимулирующего характера;
- порядок и условия выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления социальной надбавки;
- порядок и условия премирования работников Учреждения;
- материальную помощь;

- оплату труда директора Учреждения, его заместителей;
- штатное расписание.

1.1. Оплата труда работников Учреждения устанавливается в соответствии с Положением об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений (организаций) и муниципальных учреждений образования Усть-Лабинского района, утвержденным постановлением главы муниципального образования Усть-Лабинский район от 11 декабря 2008 года № 2989 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений (организаций) и муниципальных учреждений образования Усть-Лабинского района» с изменениями и дополнениями, постановлением администрации муниципального образования Усть-Лабинский район от 15 мая 2015 года № 511 «Об утверждении методики планирования расходов на оплату труда при формировании бюджетной сметы и плана финансово-хозяйственной деятельности общеобразовательных учреждений муниципального образования Усть-Лабинский район» с изменениями и дополнениями, постановлением администрации муниципального образования Усть-Лабинский район от 16 января 2015 года № 27 «Об установлении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Усть-Лабинский район» с изменениями и дополнениями.

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

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

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

1.5. Месячная заработная плата работников Учреждения, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на муниципальном уровне минимального размера оплаты труда.

1.6. Заработная плата работников Учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливается в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений на 1 декабря 2008 года, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. Оплата труда работников Учреждения производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете или плане финансово-хозяйственной деятельности Учреждения на соответствующий финансовый год.

1.8. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций Учреждения, в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителем средств бюджета муниципального образования Усть-Лабинский район, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими государственных услуг (сетевых показателей).

При оптимизации штатного расписания и сохранения сетевых показателей фонд оплаты труда не уменьшается.

1.12. «Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца путем перечисления на счета работников, указанных в заявлении. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Заработная плата за первую половину месяца, как и заработная плата по итогам месяца производится пропорционально отработанному рабочему времени.

Днями выплаты заработной платы являются:
«29» число текущего месяца – заработная плата за первую половину месяца и «14» число месяца, следующего за отработанным месяцем – оставшаяся часть заработной платы за вторую половину отработанного месяца с учетом удержаний, путем перевода в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях определенных настоящим коллективным договором, трудовым договором (ст.136 ТК РФ)
При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Все расходы, связанные с заключением договора банковского счета и изготовление пластиковой карточки относятся на счет работодателя, обслуживание банковской пластиковой карточки осуществляется за счет средств работника.
Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за 15 календарных дней до дня выплаты заработной платы (ст. 136 ТК РФ)».

2. Распределение фонда оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда учреждения состоит из фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, и фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, согласно приложению № 2 к Методике, разработанному в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и определяется по следующей формуле:

ФОТо = ФОТп + ФОТпр, где:

ФОТо – фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

ФОТп – фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс;

ФОТпр – фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом.

2.2. Директор Учреждения в соответствии с Законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и уставом формирует и утверждает штатное расписание образовательного учреждения, локальные акты, регулирующие оплату труда учреждения в пределах фонда оплаты труда Учреждения в следующем порядке:

доля фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, устанавливается в размере 68,69 % к общему фонду оплаты труда учреждения;

доля фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, устанавливается в размере 31,31 % к общему фонду оплаты труда учреждения.

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

ФОТп = ФОТп(б) + ФОТп(с) + КВ, где:

ФОТп – фонд оплаты труда педагогического персонала;

ФОТп(б) – базовая часть ФОТп;

ФОТп(с) – стимулирующая часть ФОТп.

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

2.4. В базовую часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, включаются виды аудиторной (проведение уроков) и неаудиторной (внеурочной) деятельности, и направляется 19,97%.

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

проверка письменных работ: (по выбору)

- учителям иностранного языка – до 500 рублей;
- учителям начальных классов – до 500 рублей;

заведование элементами инфраструктуры (кабинетами, лабораториями, учебно-опытными участками, мастерскими, музеями и другое) до 500,00 руб.;

руководство предметными комиссиями, методическими объединениями до 500,00 руб.;

организация работы по профилактике наркомании среди учащихся (здоровый образ жизни) до 2000,00 руб.

2.4.1. Размеры выплат за дополнительные виды работ определяются Учреждением самостоятельно.

Часы внеурочной деятельности оплачиваются в соответствии с рассчитанной стоимостью педагогической услуги за аудиторные часы, фактически сложившейся в Учреждении.

Двн = Стп*Ук*Ч, где

Двн – доплата за внеурочную деятельность;

Стп – стоимость педагогической услуги;

Ук количество учащихся в классе;

Ч количество часов работы в месяц по направлениям, отведенным на внеурочную деятельность в соответствии с федеральным государственным стандартом основного общего образования (ФГОС ООО) до 10 недельных часов.

Дополнительный фонд оплаты труда, направляемый на оплату внеурочной деятельности учителей, учитывается при формировании расходов внеурочной деятельности.

2.5. На стимулирующую часть Учреждения направляется 33,15% .

В случае отклонения расчетной базовой части фонда оплаты труда от распределенной части ФОТп(б), нераспределенный остаток средств ФОТп(б) направляется на стимулирующую часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс ФОТп(с) .

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера определяются постановлением главы муниципального образования Усть-Лабинский район от 11 декабря 2008 года № 2989 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений (оргпнизаций) и муниципальных учреждений образования Усть-Лабинского района» с изменениями и дополнениями.

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

ФОТпр = ФОТпр(б) + ФОТпр(с) + КВпр, где:

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

ФОТпр(б) – базовая часть ФОТпр;

ФОТпр(с) – стимулирующая часть ФОТпр;

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

Базовая часть оплаты труда административно-управленческого персонала, за исключением управляющих учебным хозяйством, заведующих производством (поваров), включает должностные оклады, рассчитанные в соответствии с Методикой утвержденной Постановлением администрации муниципального образования Усть-Лабинский район от 15.05.2015 № 511 «Об утверждении методики планирования расходов на оплату труда при формировании бюджетной сметы и плана финансово-хозяйственной деятельности общеобразовательных учреждений муниципального образования Усть-Лабинский район» с изменениями и дополнениями.

Базовая часть оплаты труда управляющих учебным хозяйством, заведующих производством (поваров), учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки), включает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам.

3. Определение стоимости педагогической услуги

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

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

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

$$Стп = \frac{(ФОТп(б) – НВ) \times 245}{(а1 \times в1 + а2 \times в2 + а3 \times в3 + ... + а10 \times в10 + а11 \times в11) \times 365}, \text{ где:}$$

Стп – стоимость педагогической услуги;

365 – количество дней в году;

245 – среднее расчетное количество дней в учебном году;

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

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

а1 – количество учащихся в первых классах;

а2 – количество учащихся во вторых классах;

а3 – количество учащихся в третьих классах;

а11 – количество учащихся в одиннадцатых классах

…

в1 – годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

в2 – годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

в3 – годовое количество часов по учебному плану в третьем классе

...

в11 – годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

3.2. Учебный план разрабатывается самостоятельно Учреждением. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным и региональным базисными учебными планами, федеральными государственными образовательными стандартами и санитарными правилами и нормами (СанПиН).

Годовое количество часов по учебному плану определяется с учетом всех случаев увеличения часов (факультативных занятий, деления классов на группы), предусмотренных образовательной программой организации, при наличии необходимых финансовых ресурсов, на основании пункта 7 статьи 12 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», обучение на дому нуждающихся в длительном лечении детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать общеобразовательные организации, согласно пункту 5 статьи 41 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

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

3.4. Определенная таким образом стоимость педагогической услуги корректируется учреждением самостоятельно на коэффициент - 0,95-1 исходя из зависимости сложности и приоритетности предмета.

3.5. Повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы учреждения может определяться на основании:

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

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

специфики образовательной программы учреждения, определяемой концепцией программы развития, и учета вклада в ее реализацию данного предмета.

.

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

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

О = Стп х Н х Уп х П х Г + К, где:

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

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

Н – количество обучающихся по предмету в каждом классе;

Уп - количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе (для перевода недельного учебного плана в месячных рекомендуется коэффициент перевода – 4.0 (условное количество недель в месяце);

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

Г – коэффициент, учитывающий возможное деление класса на группы;

К – размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года, согласно учебной нагрузки.

4.2. При определении оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогов по предметам учитывается деление классов на группы, предусмотренное п. 7 статьи 12 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» или другими нормативными документами. В этом случае стоимость педагогической услуги определяется с учетом коэффициента Г, а оклад (должностной оклад), ставка заработной платы конкретного учителя рассчитывается исходя из количества учеников в каждой группе.

Коэффициент Г устанавливается в диапазоне от 1,0 до 2,0 (при делении классов на две группы в соответствии с п. 7 статьи 12 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»:

- в классе от 2 до 10 учащихся коэффициент 2,0;
- в классе от 10 до 15 учащихся коэффициент 1,5;
- в классе более 15 учащихся коэффициент 1,0.

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

4.4. Установление заработной платы педагогов, осуществляющих учебный процесс, производится 2 раза в год исходя из численности учащихся по состоянию на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января).

5. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

5.1. Настоящим положением об оплате и стимулировании труда работников Учреждения предусматривается установление работникам повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:
- 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.

Решение о введении соответствующих норм принимается Учреждением с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

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

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

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

- 0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;
- 0,10 - при наличии первой квалификационной категории;
- 0,05 - при наличии второй квалификационной категории.

5.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается директором Учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

5.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.
Размеры повышающего коэффициента:

- 0,075 – за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный», «Народный»;
- 0,15 – за ученую степень доктора наук.

Повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большое значение.

5.5. Настоящим положением предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и стимулирующих выплат:
- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- стимулирующая надбавка за выслугу лет;
- стимулирующая выплата за выполнение функции классного руководителя.

Установление стимулирующих надбавок и выплат осуществляется по решению директора Учреждения, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда.

5.6. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы работникам Учреждения устанавливается с учетом разработанных показателей и критериев оценки эффективности труда работников, включая механизм увязки размера оплаты труда работников

учреждения с конкретными показателями качества и количества оказываемых услуг (выполняемых работ) за предыдущее учебное полугодие.

Система стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы работникам Учреждения включает в себя:

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

Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы работникам Учреждения распределяется по представлению директора Управляющим Советом учреждения. Решение Управляющего Совета оформляется протоколом.

Руководство учреждения вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда денежные средства экономии по фонду оплаты за месяцы, предыдущие периоду установления стимулирующих выплат, а также средства, высвободившиеся в результате оптимизации образовательной программы и штата учреждения.

Для измерения результативности труда по каждой категории работников вводятся критерии и показатели, инструмент диагностики и индикаторы (баллы).

Каждому критерию присваивается определенное минимальное и максимальное количество баллов.

Оценка результатов деятельности работников должна быть проведена не позднее 7 рабочих дней после начала учебного полугодия.

Размер индивидуальных стимулирующих выплат, запланируемый на конкретный период за качество выполняемых работ рассчитывается по следующей формуле:

Рсв= Ск х Сб , где

Рсв– размер индивидуальной стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ;
Ск – сумма баллов по критериям оценки качества выполняемых работ;
Сб – стоимость одного балла.

Стоимость одного балла для каждой категории работников определяется директором Учреждения по следующей формуле:

Сб= СЧфот: Кб, где

Сб–стоимость одного балла;
СЧфот–фактическая стимулирующая часть фонда оплаты труда;
Кб–общее количество набранных баллов работниками учреждения.

Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы работникам Учреждения устанавливается:

5.6.1. за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения включающие в себя

Критерии и показатели	**Инструмент диагностики**	**Индикаторы (баллы) не более по каждому уровню**			
1. Педагогические работники, непосредственно осуществляющие учебный процесс	Подтверждающие документы	Школьный уровень	Муниципальный уровень	Региональный уровень	Федеральный уровень
высокие показатели обученности по результатам итоговой аттестации;	Рейтинг, протокол	-	1-5	10	50
подготовка победителей и призеров предметных олимпиад;	Приказ, протокол	-	3-5	8-10	50

подготовка призеров конкурсов, конференций, спортивных соревнований;	Наградные материалы	-	1-5	10	50
подготовка и проведение мероприятий, повышающих имидж школы;	Приказ, благодарственное письмо	1-10	1-20	30	40
наличие в деятельности классного руководителя воспитательной системы (система воспитательной работы носит комплексный и творческий характер);	Справка, наградные материалы	1-2	3-5	10	20
качественная работа классного руководителя, направленная на улучшение посещаемости уроков учениками;	Мониторинг, контент-анализ, справка	1-5	-	-	-
работа с детьми девиантного поведения, снижение численности учащихся, стоящих на внутришкольном учете;	Мониторинг, диагностика, справка	1-5	-	-	-
качественная организация работы детей в каникулярное время;	Приказ, справка	1-2	3-5	6-7	8-9
высокий уровень проведения внеклассных и общешкольных мероприятий;	Справка, мониторинг	3-5	-	-	-
активность родителей класса: участие в общешкольных мероприятиях, посещаемость общешкольных и классных родительских собраний;	Мониторинг, контент-анализ, справка	3-5	-	-	-
коллективные достижения обучающихся в социально значимых проектах, акциях, творческих делах, создание мультимедийных продуктов, проектов;	Приказ, наградные материалы, справка	1-5	5-10	15	20
зафиксированная демонстрация достижений через открытые уроки, мастер-классы, обобщение опыта;	Приказ, справка, акт, положение, сертификаты	1-5	5-10	15	20
достижение высоких результатов в работе с одаренными детьми;	Приказ, справка, протокол	1-5	5-10	15	20
достижение высоких результатов в работе с детьми инвалидами;	Приказ, справка, протокол	1-5	5-10	15	20
достижение высоких результатов в профориентационной работе.	Приказ, наградные материалы	1-5	5-10	15	20
2. Заместители директора по УВР, ВР					
высокий уровень организация предпрофильного и профильного обучения;	Учебный план, мониторинг	2-10	5-20	30	40
организация работы по профилактике наркомании среди учащихся и пропаганде ЗОЖ;	Справка, мониторинг	2-5	5-10	15	20
организация выставок, конкурсов, проектов и т.д.	Приказ, награды	1-5	5-10	15	20
достижение высоких результатов в работе с детьми инвалидами.	Приказ, справка, протокол	1-5	5-10	15	20
осуществление комплексного подхода к организации каникулярного отдыха и занятости учащихся;	Приказ, справка, мониторинг	1-5	3-10	15	20
высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы;	Приказ	1-5	5-10	15	20
достижение высоких результатов в работе с одаренными детьми;	Приказ, справка, протокол	3-5	5-10	15	20
результаты мониторинга сформированности	Приказ, справка,	1-5	5-10	15	20

универсальных учебных действий в рамках ФГОС;	протокол				
качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (научно методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и др.)	План УВР, справка, мониторинг	1-5	5-10	15	20
высокий уровень участия педагогических работников в творческих и профессиональных конкурсах, конференциях (отмеченные всевозможными наградами);	Приказ, наградные материалы	1-5	5-10	15	20
высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации обучающихся;	Рейтинг, протокол, приказ	-	3-10	15	20
публикация работ учителей;	Наличие публикации	-	3-10	15	20
организация и сопровождение интеллектуально-творческой деятельности коллектива.	Приказ, наградные материалы	1-5	3-10	15	20
3. Заведующий хозяйством					
высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;	Приказ, справка	1-5	3-10	-	-
строгий учет материальных ценностей, качественная инвентаризация;	Справка, акт	1-5	3-10	-	-
оперативность в выполнении заявок по ремонту, в сдаче отчетов, заявок;	Справка, акт выполненных работ	1-5	3-10	-	-
качественная подготовка школы к новому учебному году;	Акт приема школы	1-5	3-10	15	20
отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок	Контент-анализ, отсутствие предписаний	1-5	-	-	-
4. Педагог-психолог, социальный педагог					
своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченными различными видами контроля;	Мониторинг, справка, акт	1-2	3-5	10	20
участие в методической работе (конференциях, семинарах, конкурсах);	Приказ, протокол	1-2	3-5	10	20
качественное ведение документации, своевременная сдача отчетности;	Приказ, справка,	1-2	3-5	10	20
результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися;	Мониторинг, справка, акт	1-2	3-5	10	20
активность работы с семьями учащихся из группы риска и состоящих на различных видах контроля.	Контент-анализ, мониторинг, справка	1-2	3-5	10	20
5. Библиотекарь					
высокая читательская активность обучающихся;	Мониторинг формуляров	5-10	-	-	-
пропаганда чтения как формы культурного досуга;	План мероприятий, справка, приказ	1-5	5-10	15	20
участие в тематических мероприятиях различного уровня;	План, приказ, фото-видео,	1-5	3-10	15	20

	наградный материалы.				
оформление тематических выставок;	Справка, приказ, положение,	1-5	5-10	15	20
качественное ведение документации.	Мониторинг, справка, акт	5-10	-	-	-
6. Младший обслуживающий персонал					
сохранность имущества учреждения, работников, учащихся;	Справка, акт	1-2	-	-	-
качественная подготовка школы к новому учебному году;	Акт приема школы	1-5	-	-	-
отсутствие обоснованных жалоб по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещений.	Приказ, справка	1-2	-	-	-
7. Контрактный управляющий					
своевременное и качественное предоставление отчетности;	Приказы, справки, акты	1-5	-	-	-
качественное осуществление финансово-хозяйственной деятельности;	Аудит, справка, финансовый отчет	5-10	-	-	-
качественная организации работы с электронным документооборотом;	Контент-анализ	1-5	10	15	20
своевременное освоение денежных средств.	Контент-анализ	1-5	10	15	20

5.6.2. за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создания районных экспериментальных площадок, применения в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения, в работе включающие в себя

1. Педагогические работники, непосредственно осуществляющие учебный процесс	Подтверждающие документы	Школьный уровень	Муниципальный уровень	Региональный уровень	Федеральный уровень
Разработка собственных учебно-методических материалов инновационного характера (системы, циклов уроков и др.).	Мониторинг, рецензия ШМО, РУМЦ, ИРО и т.д.	1-5	5-10	15	20
Вовлечение одаренных учащихся в научно-исследовательскую работу (работа над исследованиями, представляемыми на научно-практические конференции «Я – исследователь», «Эврика-Юниор», «Эврика»).	Статистические данные о результативности участия	3-5	5-10	15	20
Осуществление информационно-методической и издательской деятельности (буклеты, бюллетени, методические сборники, публикации в интернете и СМИ).	Наличие публикаций, сертификаты, дипломы	1-5	5-10	15	20
Руководство творческими группами (секциями, лабораториями, творческими мастерскими, временными объединениями, экспериментальными группами, не имеющими сугубо методической направленности).	Приказы, протоколы, программы выступлений.	1-3	2-5	-	-
Активное и содержательное участие в экспериментально – педагогической деятельности.	Дипломы, сертификаты,	1-5	5-10	15	20

	приказы				
Разработка авторских программ по учебным предметам, элективным и внеурочным курсам (утвержденных ИРО и РУМЦ) и ведение по ним образовательного процесса.	Экспертиза, мониторинг, рецензия ШМО, РУМЦ, ИРО и т.д	3-5	5-10	15	20
2. Заместители директора по УВР, ВР					
Создание и ведение системы мониторинга учебной деятельности и оценки качества обученности в образовательном учреждении в целях повышения качества образования.	Приказ, справка, контент-анализ	5-10	-	-	-
Организация методической работы, стимулирующей внедрение в практику информационно-коммуникационных и других инновационных технологий учителями-предметниками (работа в сети, активное использование интернет, компьютерных программ и мультимедийных средств)	Сайты, веб-страницы, программные продукты	3-10	5-15	20	30
Осуществление комплексного, системного подхода к организации деятельности учащихся в учебное и внеурочное время (например, научная основа планирования, основанная на возрастных психологических потребностях учащихся или выявление потребностей путем анкетирования)	План работы, положение, приказы, справки	5-10	5-15	20	30

5.6.3. за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения) включающих в себя

1. Педагогическим работникам, заместителям директора по УВР, учебно-вспомогательный персонал.	Подтверждающие документы	Школьный уровень	Муниципальный уровень	Региональный уровень	Федеральный уровень
- сбор, обработка, оформление и предоставление оперативной информации;	Мониторинг	-	3-5	10	15
2. Заведующий хозяйством.					
- обеспечение экстренной телефонной связи со службами ГО и ЧС	Мониторинг	3-5	-	-	-
4. Младший обслуживающий персонал.					
- выполнение срочных и объемных уборочных работ, вызванных погодными условиями, аварийными ситуациями.	Акт, приказ, справка, мониторинг	1-5	-	-	-

5.6.4. за сложность и напряженность выполняемой работы включающей в себя

1. Педработникам, учебно-вспомогательный персонал, МОП	Подтверждающие документы	Школьный уровень	Муниципальный уровень	Региональный уровень	Федеральный уровень
- высокий уровень исполнительской дисциплины	Приказы, справки,	1-3	3-5	7	10

	акты				
- обеспечение безопасности при проведении общешкольных мероприятий, качество дежурства по школе	Мониторинг, справка	1-5	-	-	-
2. Заместителям директора по УВР, ВР					
- многоаспектность мониторинга УВП	Контент-анализ	1-3	3-5	7	10
- эффективная работа с учащимися «группы риска», снижение уровня правонарушений, преступлений	Приказы, справки, акты, мониторинг	1-5	-	-	-

5.6.5. за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

1. Педагогическим работникам, заместителям директора по УВР, ВР, учебно-вспомогательный и младший обслуживающий персонал.	Подтверждающие документы	Школьный уровень	Муниципальный уровень	Региональный уровень	Федеральный уровень
Выполнения работ, не входящих в круг должностных обязанностей	Приказы, справки, акты, фото-видео материалы.	3-5	6-10	11-15	16-20

Размер стимулирующей надбавки устанавливается, по одному или нескольким основаниям. Размер указанной надбавки устанавливается до 200% от оклада.

Стимулирующая надбавка устанавливается сроком с 01 сентября по 31 декабря текущего года и с 01 января по 31 августа текущего года, по истечении которого может быть сохранена.

Решение об отмене или уменьшении выплат стимулирующего характера устанавливается приказом директора Учреждения с указанием причин в связи:

с невыполнением или ненадлежащим выполнением должностных и функциональных обязанностей, нарушением законодательства, Устава Учреждения, Правил внутреннего трудового распорядка;

с нарушением прав и свобод обучающихся;

с низким уровнем исполнительской дисциплины;

с изменением фонда оплаты труда.

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

Размеры (в процентах от оклада):

при выслуге лет от 1 до 5 лет – 5%;

при выслуге лет от 5 до 10 лет – 10%;

при выслуге лет от 10 лет – 15%.

5.8. Выплаты стимулирующего характера за исключением выплат, предусмотренных пунктами 5.3 и 5.6 и 5.8.1. настоящего Положения, устанавливаются пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы).

5.8.1. Стимулирующая выплата за выполнение функции классного руководителя устанавливается педагогическим работникам Учреждения выполняющим функции классного руководителя.

Размер стимулирующей выплаты за выполнение функции классного руководителя устанавливается - из расчета 4000 рублей в месяц в классе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 30 августа 2013 года № 1015 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам – образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего

образования», либо в классе с наполняемостью 14 человек и более в муниципальных образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности.

Для классов, наполняемость которых меньше указанной в абзаце втором настоящего пункта, уменьшение размера стимулирующих выплат производится пропорционально численности обучающихся.

В случае если не педагогического работника возложены функции классного руководителя в двух и более классах, соответствующие стимулирующие выплаты выплачиваются за выполнение этих функций в каждом классе.

Размер стимулирующей выплаты устанавливается исходя из наполняемости классов по состоянию на 1 января и 1 сентября текущего финансового года. В случае изменения числа обучающихся в классе в течение указанных периодов, размер стимулирующей выплаты не изменяется.

5.8.2. Размер выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за счет средств федерального бюджета педагогическим работникам МБОУ СОШ № 17 за классное руководство с 1 сентября 2020 года устанавливается в сумме 5000 рублей (но не более 2 выплат ежемесячного денежного вознаграждения 1 педагогическому работнику при осуществлении классного руководства в 2 и более классах). Вознаграждение выплачивается педагогическому работнику в классе (классах), а также классе-комплекте, который принимается за один класс, независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

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

5.10. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев (определения качественных и количественных показателей), позволяющих оценить результативность и качество его работы, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

5.11.Отдельным категориям работников Учреждения могут устанавливаться другие выплаты стимулирующего характера.

6. Порядок и условия выплат компенсационного характера

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

В этих целях работникам осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда;
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- специалистам за работу в сельской местности;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу.

6.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда – устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда – 4%:

- повар;
- кухонный рабочий;
- уборщик служебного помещения.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

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

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

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

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

6.7. Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам Учреждения устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с Приложением № 6 к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений (организаций) и муниципальных учреждений образования Усть-Лабинского района, утвержденному Постановлением главы муниципального образования Усть-Лабинский район от 11 декабря 2008 года № 2989 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений (организаций) и муниципальных учреждений образования Усть-Лабинского района»:

- учителю начальных классов – 20%.

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

6.8. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время и составляет 35%. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра (для сторожей устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом: - один год).

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

Размер доплаты 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.

6.10. 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.

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

6.12. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.
6.13. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат пропорционально, установленной нагрузке (педагогической работе).

7. Порядок и условия установления социальной надбавки

7.1. Порядок и условия выплаты социальной надбавки педагогическим работникам устанавливается Согласно решению Совета муниципального образования Усть-Лабинский район от 25 апреля 2006 года № 51 протокол № 16 «Об утверждении Положения «О порядке выплаты социальной надбавки педагогическим работникам – молодым специалистам образовательных учреждений Усть-Лабинского района».
7.2. Социальная надбавка устанавливается педагогическим работникам – молодым специалистам Учреждения в целях привлечения молодых специалистов социальной поддержки и материального стимулирования их труда в размере 300 рублей в месяц.
7.3. Молодым специалистом считается лицо в возрасте до 30 лет включительно, поступившие на работу в Учреждение непосредственно после окончания среднего (высшего) профессионального учебного заведения по очной форме обучения; проработавшие в Учреждении не более 3 лет. Лицо является молодым специалистом при наличии всех вышеперечисленных условий.
7.4. Социальная надбавка выплачивается педагогическим работникам – молодым специалистам Учреждения ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы за текущий месяц.
7.5. Социальная надбавка выплачивается дополнительно и независимо от установленных системой оплаты труда доплат и надбавок к заработной плате педагогическим работникам – молодым специалистам Учреждения.
7.6. В случае работы по совместительству в другом (других) образовательном учреждении социальные надбавки выплачиваются только по одному месту работы (по выбору работника).
7.7. Педагогическим работникам – молодым специалистам, состоящим в трудовых отношениях с Учреждением, социальные надбавки выплачиваются и в период получения пособия по временной нетрудоспособности. Социальные надбавки не выплачиваются в период нахождения в отпуске без сохранения заработной платы, в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.
7.8. В случае увольнения или смерти выплата социальной надбавки прекращается, начиная с месяца, следующего за месяцем, в котором наступали указанные обстоятельства пропорционально фактическому отработанному времени.

8. Порядок и условия премирования работников учреждения

8.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в Учреждении устанавливаются премии:

- по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- за качество выполняемых работ;
- за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению директора Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.
8.2. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

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

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

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

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

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;
- присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;
- награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;
- награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

8.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы – выплачивается работникам единовременно. При премировании учитывается:

- выплата за высокие показатели результативности;
- выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;
- выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы;
- другие выплаты.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия не ограничена.

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

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

9. Материальная помощь

9.1. При наличии экономии фонда оплаты труда учреждения, работникам может быть выплачена материальная помощь в связи с:

- рождением ребенка (одному из родителей) 1000 рублей;
- бракосочетанием (вступлением в брак впервые) 1000 рублей;
- тяжелой продолжительной болезнью, более одного месяца, подтвержденной листком нетрудоспособности 1000 рублей;
- в связи с крупным ущербом, нанесенным имуществу работника (в результате пожара, затопления, кражи и т.п.) 5000 рублей.

9.2. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор Учреждения на основании письменного заявления работника.

10. Оплата труда директора Учреждения, его заместителей

10.1. Заработная плата директора Учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

10.2. Должностной оклад директора Учреждения определяется трудовым договором, исходя из средней заработной платы работников, относимых к основному персоналу, возглавляемому им учреждения, и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы с последующим

округлением до целого рубля в сторону увеличения.

Критерии для установления кратности при определении должностного оклада директора учреждения устанавливается главным распорядителем бюджетных средств отраслевого органа администрации муниципального образования Усть-Лабинский район, в ведении которого находится Учреждение.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций в целях, реализации которых создано Учреждение.

10.3. Отраслевой орган администрации муниципального образования Усть-Лабинский район – главный распорядитель средств бюджета, в ведении которого находится Учреждение, в установленном им порядке может устанавливать директору Учреждения выплаты стимулирующего характера.

10.4. Должностные оклады заместителей директора Учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора учреждения и подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

10.5. С учетом условий труда директору Учреждения, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

10.6. Премирование директора осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения, установленными главными распорядителями средств бюджета муниципального образования Усть-Лабинский район, в ведении которого находится Учреждение.

Премирование директора может осуществляться за счет лимитов бюджетных обязательств, централизуемых главными распорядителями бюджетных средств в размере до 5 процентов.

Размеры премирования директора, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливаются главным распорядителем средств бюджета муниципального образования Усть-Лабинский район в дополнительном соглашении к трудовому договору директора Учреждения.

10.7. Материальная помощь директору Учреждения выплачивается из фонда оплаты труда учреждения. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются соглашениями, локальными, нормативными актами главного распорядителя средств бюджета муниципального образования Усть-Лабинский район.

Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает главный распорядитель средств бюджета муниципального образования Усть-Лабинский район.

11. Штатное расписание

11.1. Штатное расписание Учреждения формируется и утверждается директором Учреждения, в пределах выделенного фонда оплаты труда.

11.2.Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа директора Учреждения по согласованию с отраслевым органом муниципального образования, в ведении которого находится Учреждение.

11.3. Штатное расписание по видам персонала составляется в соответствии с уставом Учреждения.

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

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