


Мнение профессионального союза  
учтено:  
Председатель профсоюзного комитета

 Чукавина Т.В.

УТВЕРЖДЕНО:

Директор МБОУ СОШ № 1



Н.Г. Неводова

«11» января 2018 год

## ПОЛОЖЕНИЕ

### об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения муниципального образования город Краснодар средней общеобразовательной школы № 1

Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 08.05.2010 № 83-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений»;
- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;
- постановлением администрации муниципального образования город Краснодар от 26 марта 2014 г. N 1763 "Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования город Краснодар, находящихся в ведении департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар»;
- постановлением администрации муниципального образования город Краснодар от 25.03.2014 № 1732 «О денежной выплате для дополнительного стимулирования отдельных категорий работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведении департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар»;
- постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;
- постановлением главы администрации Краснодарского края от 16.10.2007 № 955 "Об установлении доплат за организацию воспитательной работы отдельным категориям педагогических работников";

- постановлением администрации муниципального образования город Краснодар от 29.12.2017 № 6303 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования город Краснодар от 26.03.2014 № 1763 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования город Краснодар, находящихся в ведении департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар».

## **Раздел I. Общие положения**

**1.** Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения муниципального образования город Краснодар средней общеобразовательной школы № 1 (далее - Положение) разработано в целях совершенствования оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения муниципального образования город Краснодар средней общеобразовательной школы № 1 (далее – МБОУ СОШ № 1), усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

**2.** Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников МБОУ СОШ № 1 (далее - Организация), реализующих основную общеобразовательную программу начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования.

Оплата труда работников МБОУ средней общеобразовательной школы № 1, осуществляется в соответствии с постановлением администрации муниципального образования город Краснодар от 26 марта 2014 г. N 1763 "Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования город Краснодар, находящихся в ведении департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар».

**3.** Положение включает в себя:

- базовые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;
- порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного характера;
- порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера.

**4.** Оплата труда работников Организации устанавливается с учётом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по

профессиональным квалификационным группам;

- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций Краснодарской городской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- согласования с городской территориальной организацией профсоюза работников образования и науки Российской Федерации.

**5.** Оплата труда работников Организации производится на основании трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним между директором Организации и работниками.

Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

В случаях, когда выплаты стимулирующего характера и их размеры зависят от установленных в Организации показателей и критериев, то в трудовом договоре работника допускается ссылка на локальный акт, регулирующий порядок осуществления таких выплат.

**6.** 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.

**7.** Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утверждённого на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

**8.** Настоящее Положение об оплате труда Организация разработала с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, не противоречащее действующему законодательству.

**9.** Оплата труда работников Организации производится в пределах фонда оплаты труда, утверждённого планом финансово-хозяйственной деятельности на соответствующий финансовый год.

**10.** Оплата труда руководителя Организации производится на основании трудового договора с учредителем общеобразовательного учреждения.

**11.** Заработная плата работникам Организации выплачивается за первую половину месяца и оставшейся части заработной платы за вторую половину месяца путем перечисления на указанный работником счёт в банке (пластиковую карту). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпускных производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

**12.** Расчетные листы Организация выдает работникам персонально при выдаче заработной платы за вторую половину месяца. В расчетных листах указывается информация о составной части заработной платы работника, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей сумме, подлежащей к выдаче.

Начисления и удержания производятся по кодам и наименованиям согласно форме расчетного листа, которая утверждается приказом директора Организации.

Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются в соответствии с нормами трудового законодательства Российской Федерации и других законодательных и нормативных актов в области трудового права.

## **Раздел II. Порядок и условия оплаты труда**

### **II.1. Формирование фонда оплаты труда Организации**

Размер фонда оплаты труда муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения муниципального образования город Краснодар СОШ № 1 определяется исходя из утвержденного объема субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания в части средств на осуществление отдельных государственных полномочий по финансовому обеспечению реализации основных общеобразовательных программ, и средств от оказания услуг, предоставление которых для физических и (или) юридических лиц осуществляется на платной основе, и от иной приносящей доход деятельности.

Расчёт фонда оплаты труда МБОУ СОШ № 1 и его распределение производится 2 раза в год: на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января).

### **II.2. Формирование использование централизованного фонда стимулирования руководителя МБОУ СОШ №1**

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар на основании письменного заявления руководителя.

### **II.3. Распределение фонда оплаты труда МБОУ СОШ №1**

1. Фонд оплаты труда Организации 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:

$ФОТо = ФОТп + ФОТпр$ , где:

ФОТо - фонд оплаты труда Организации;

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. Руководитель формирует и утверждает штатное расписание Организации, локальные акты, регулирующие оплату труда в пределах фонда оплаты труда Организации в соотношении:

а) доля фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, и доля фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, устанавливается приказом руководителя организации.

3. Фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, состоит из:

- базовой части;
- выплат компенсационного характера;
- стимулирующей части.

$ФОТп = ФОТп(б) + ФОТп(с) + КВ$ , 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.

4. Фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, состоит из базовой части, стимулирующей части, выплат компенсационного характера:

$ФОТп = ФОТп(б) + ФОТп(с) + КВ$ , 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.

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

Конкретный размер дополнительных видов работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя, определяется МБОУ СОШ № 1 самостоятельно.

4.2. Конкретный размер стимулирующей части определяется МБОУ СОШ № 1 самостоятельно.

4.3. Конкретный размер выплат компенсационного характера устанавливается МБОУ СОШ № 1 самостоятельно.

4.4 Остаток средств базовой части планового фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, образующийся вследствие применения условного коэффициента перевода недельного учебного

плана в месячный в размере 4,2 направляется на оплату труда учителей, осуществляющих обучение на дому учащихся перешедших на такое обучение в течение учебного года (после 1 января или 1 сентября). При недостатке запланированных средств, оплата труда производится из средств экономии фонда оплаты труда или средств стимулирующей части.

В МБОУ СОШ №1 устанавливаются следующие виды доплат за неаудиторную (внеурочную) деятельность педагогических работников, осуществляющих учебный процесс:

№ п/п	Виды работ	В суммовом выражении, руб.
1	<u>За проверку тетрадей:</u> - по начальной школе, русскому языку и литературе, математике	60 руб. за каждый час учебной нагрузки
	- по физике, химии, иностранному языку, географии, биологии,, информатике, истории. обществознанию	50 руб. за каждый час учебной нагрузки
2	За руководство методическим объединением	до 800
3	За организацию работы по трудоустройству обучающихся	до 2 000
4	За подготовку к открытым урокам, учебным семинарам, мастер-классам	до 3 000
5	За организацию внеклассной работы по предмету	до 5 000
6	За подготовку обучающихся к конкурсам, смотрам	до 3 000
7	Работа с молодыми специалистами (наставничество)	до 3 000
8	Учет детей в микрорайоне школы, ведение документации	до 1 000
9	За обновление школьного сайта	до 3 000
10	За художественно-эстетическое оформление, благоустройство и озеленение школы и территории внутреннего двора	до 3 000
11	За участие в организации горячего питания	до 3 000
12	За ремонт мебели	до 2 000
13	За модернизацию системы общего образования	до 3 000
14	За работу в качестве уполномоченного по правам участников образовательного процесса	до 1 000
15	За организацию работы по профилактике наркомании среди учащихся	до 2 000
16	За ведение отчетности по региональному комплексному проекту модернизации образования, заполнение статистических таблиц	до 4 000

17	За внеурочную деятельность учителям, реализующим ФГОС начального образования	исходя из количества учащихся, проведенных занятий, стоимости педагогической услуги
18	За работу с обучающимися	Исходя из количества учащихся в классе, свыше 25 человек 1000 рублей за класс, до 25 человек 40 рублей за человека

**5.** Организация работы по профилактике наркомании среди обучающихся учителем по физической культуре (в соответствии с постановлением главы администрации Краснодарского края от 16.10.2007 № 955 "Об установлении доплат за организацию воспитательной работы отдельным категориям педагогических работников") ежемесячная доплата устанавливается за ставку заработной платы при условии выполнения нормы рабочего времени в размере 2000 рублей, педагогом-психологом, социальным педагогом за ставку заработной платы при условии выполнения нормы рабочего времени в размере 1000 рублей, но не более этой суммы. Расчет доплаты производится пропорционально учебной нагрузке и отработанному времени.

**6.** Доля расходов на установление стимулирующих выплат педагогических работников, осуществляющих учебный процесс устанавливается в соответствии с настоящим Положением и утверждается приказом директора МБОУ СОШ №1.

**7.** Доля расходов на установление выплат компенсационного характера устанавливается в соответствии с настоящим Положением и утверждается приказом директора МБОУ СОШ №1.

**8.** 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.

$ФОТ_{пр} = ФОТ_{пр(б)} + ФОТ_{пр(с)} + КВ_{пр}$ , где:

ФОТ<sub>пр</sub> - фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки);

ФОТ<sub>пр(б)</sub> - базовая часть ФОТ<sub>пр</sub>;

ФОТ<sub>пр(с)</sub> - стимулирующая часть ФОТ<sub>пр</sub>;

КВ<sub>пр</sub> - выплаты компенсационного характера, осуществляемые в соответствии с трудовым законодательством.

Базовая часть фонда оплаты труда, включающая виды аудиторной (проведение уроков) деятельности педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, ФОТ<sub>п(б)</sub> обеспечивает гарантированную оплату труда



педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, исходя из количества проведённых 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 расчёта 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 и на сумму расходов на выплату ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей, по следующей формуле:

$(\text{ФОТп(б)} - \text{НВ} - \text{ДК}) \times 245$

Стп -----  
 $(a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + a_3 \times v_3 + \dots + a_{10} \times v_{10} + a_{11} \times v_{11}) \times 365$

где:

365 - количество дней в году;

245 — среднее расчётное количество дней в учебном году;

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

НВ - сумма доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя;

— сумма расходов на выплату ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей;

$a_1$  - количество учащихся в первых классах;

$a_2$  - количество учащихся во вторых классах;

$a_3$  — количество учащихся в третьих классах;

$a_{11}$  - количество учащихся в одиннадцатых классах;

$v_1$  — годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

$v_2$  - годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

$v_3$  - годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

$v_{11}$  годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

Учебный план разрабатывается самостоятельно каждой общеобразовательной организацией. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным и региональным базисными учебными планами и санитарными правилами и нормами (СанПиН).

Годовое количество часов по учебному плану определяется с учётом всех случаев увеличения часов (факультативных занятий, деления классов на группы).

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.

Базовая часть оплаты труда 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.

## 9. Базовые размеры окладов профессий рабочих:

9.1 устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и составляют:

Квалификационный разряд работ	Базовый оклад, рублей
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4917
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5002
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5086
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5171
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5258
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5424

9.2 Базовые оклады (базовые должностные оклады), ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам педагогических работников составляют:

Перечень групп должностей	Базовый оклад (базовый должностной оклад), ставка заработной платы, рублей
Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»	8068

10. На основе расчётов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель Организации самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы для оплаты труда учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические

работники, не имеющие учебной нагрузки), с учётом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням.

В оклад (должностной оклад), ставку заработной платы педагогических работников, определённых постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей.

Применение повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы, установленным по профессиональным квалификационным группам и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями образует новый оклад.

По профессиональным квалификационным группам служащих работников учебно-вспомогательного персонала базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы составляют:

№ п/п	Перечень должностей	Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы, рублей
1.	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности служащих <b>первого</b> уровня»: <b>делопроизводитель</b>	5002
2.	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности служащих <b>второго</b> уровня»: <b>заведующий хозяйством</b>	5086
3.	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности служащих <b>третьего</b> уровня»: <b>экономист, библиотекарь</b>	5596
4.	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала» <b>второго</b> уровня»: <b>педагог дополнительного образования; социальный педагог</b>	8068

<b>5.</b>	<b>Должности педагогических работников</b>	<b>Базовый повышающий коэффициент</b>
5.1	2 квалификационный уровень: педагог дополнительного образования, социальный педагог	0,08
5.2	3 квалификационный уровень: педагог-психолог	0,09
5.3	4 квалификационный уровень: преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности); учитель	0,10

**11.** Базовые оклады профессий рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и с 1 января 2018 года составляют:

Квалификационный разряд работ	Базовый оклад, рублей
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5163
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5253
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5341
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5430
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5521
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5696
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5876
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6053

**12.** Распределение профессий рабочих Организации по квалификационным уровням:

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенных к квалификационным уровням
<b>Общие профессии рабочих первого уровня</b>	
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1 квалификационного разряда: дворник, сторож, уборщик служебных помещений

**13.** Установление должностного оклада библиотечным и другим работникам, трудовая деятельность которых не относится к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными муниципальными правовыми актами.

Компенсационные и стимулирующие выплаты производятся по условиям оплаты труда работников Организации, в которых вышеуказанные работники работают.

**14.** Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и специальности с учётом особенностей их труда определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 N 2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников".

**15.** Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

**16.** При невыполнении по не зависящим от педагогического работника причинам объёма учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

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

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

#### **II.4 Расчёт окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс**

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

$$O = \text{Стп} \times \text{Н} \times \frac{\text{Уп}}{\text{Ун}} \times \text{К} \times \text{П} \times \text{Г} + \text{Дк} \text{ -----}, \text{ где:}$$

O - 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 неделю в каждом

классе;

К – коэффициент перевода недельного учебного плана в месячный, применяется коэффициент перевода - 4,2 (условное количество недель в месяце);

П - коэффициент, учитывающий сложность и приоритетность предмета, установленный Организацией в п.4 Раздела II.4. настоящего Положения;

Г - коэффициент, учитывающий возможное деление класса на группы.

Дк – ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей;

Ун - норма часов педагогической работы на ставку заработной платы в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 N 2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников".

Если педагогический работник, осуществляющий учебный процесс, ведет несколько предметов в разных классах, то его заработная плата рассчитывается по каждому предмету и классу отдельно.

2. При определении оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, по предметам может учитываться деление классов на группы. В этом случае стоимость педагогической услуги определяется с учетом коэффициента Г, а оклад (должностной оклад), ставка заработной платы конкретного педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается исходя из количества учащихся в каждой группе.

### Коэффициент деления по группам

Количество учащихся в 1 группе	Коэффициент деления по группам
менее 14 учащихся	2,0
14 и более учащихся	1,0

Учитывая сложность предмета по английскому языку, информатике и ИКТ коэффициент деления на группы при определении должностного оклада ставки заработной платы педагогических работников применяется 2,0.

3. Расчёт оклада педагогического работника, осуществляющего обучение учащихся на дому и индивидуальное обучение учащихся, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках), осуществляется исходя из списочного состава учащихся в классе (без учёта количества учащихся, обучающихся на дому и детских больницах (клиниках)).

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

5. Установление оклада педагогического работника, осуществляющего

учебный процесс, принятого на работу до начала учебного года (1 сентября) производится исходя из стоимости педагогической услуги и учебной нагрузки утвержденной на начало календарного года (1 января).

**6.** Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, по болезни или другим причинам производится исходя из стоимости педагогической услуги.

**7.** Доплата за выполнение функций классного руководителя педагогическому работнику по неаудиторной (внеурочной) деятельности осуществляется на период отсутствия основного работника по болезни или другим причинам, в пределах имеющихся средств.

**8.** Остаток средств базовой части планового фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, образующийся вследствие применения условного коэффициента перевода недельного учебного плана в месячный в размере 4,2 направляется на оплату труда учителей, осуществляющих обучение на дому учащихся перешедших на такое обучение в течение учебного года (после 1 января или 1 сентября).

### **Раздел III**

#### **Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

1. Выплаты стимулирующего характера производятся в целях усиления материальной заинтересованности педагогического персонала, административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала МБОУ СОШ №1 в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, снижения текучести кадров и направлено на повышение индивидуализации материального вознаграждения каждого из работников, индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих повышению эффективности деятельности Организации по реализации уставных целей.

2. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться, как постоянные, но не более чем на 1 учебный год, так и производиться ежемесячно, ежеквартально, исходя из фактически сложившихся финансовых возможностей.

3. Положением об оплате труда и стимулировании труда работников Организации может быть предусмотрено установление работникам следующих видов выплат стимулирующего характера:

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за выслугу лет;
- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за почетное звание;
- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за выполнение функции классного руководителя;
- премии по итогам работы;

- премии за качество выполняемых работ.

4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования 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.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на период установления квалификационной категории.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается Организацией с учётом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путём умножения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на повышающий коэффициент.

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

5. Надбавка за интенсивность и эффективность работы установлена:

- за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;

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

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

- за сложность и напряжённость выполняемой работы;

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

Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, по одному или нескольким основаниям. Максимальным размером надбавка не ограничена. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

6. Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам Организации в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательной организации.

Размеры (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы):

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%.

7. Повышающий коэффициент к окладу за ученую степень и почётное



звание устанавливается работникам МБОУ СОШ №1, которым присвоена ученая степень и почётное звание при соответствии почётного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Повышающий коэффициент – 0,075 устанавливается за учёную степень кандидата наук или за почётное звание «Заслуженный учитель РФ», «Заслуженный учитель Кубани», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный работник физической культуры и спорта Кубани», «Заслуженный работник физической культуры», «Народный учитель», за почётную грамоту Министерства образования и науки Российской Федерации.

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

Применение повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих выплат.

Повышающий коэффициент за почётное звание устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных пунктом 5 настоящего раздела, устанавливаются пропорционально объёму рабочей нагрузки.

8. Положением об оплате труда и стимулировании труда работников Организации может быть предусмотрено установление работникам следующих видов выплат стимулирующего характера:

Наименование должности	Виды выплат	Размер стимулирующей надбавки, руб.
Педагогические работники	За высокие индивидуальные достижения обучающихся, стабильность и рост качества обучения	до 2 000
	За качественную подготовку призёров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня	до 2 000
	За участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработку и внедрение авторских программ, выполнение программ углублённого и расширенного изучения предметов.	до 2 000
	За проведение уроков высокого качества	до 1 000
	За разработку и реализацию авторских программ, учебных дисциплин в рамках основной общей образовательной программы	до 2 000
	За высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременное и качественное исполнение поручений и ведение документации и отчетности)	до 2000
	За осуществление профессиональной деятельности в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов	до 3 000

	За участие в разработке и реализации программы развития образовательной организации в целях создания безопасной и комфортной образовательной среды	до 2 000
	За использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий.	до 3 000
	За участие в конференциях, семинарах, круглых столах, конкурсных жюри (муниципального, регионального, федерального уровней)	до 2 000
	За высокий уровень патриотического и нравственного воспитания учащихся.	до 2 000
	За качественную подготовку и проведение внеклассных мероприятий	до 2 000
	За организацию и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся	до 3 000
	За качественную организацию питания учащихся, увеличение количества учащихся, охваченных горячим питанием.	до 1 000
	За сохранение контингента учащихся	до 1 000
	За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности.	до 8 000
	За высокие результаты при сдаче ЕГЭ учащимися выпускных классов	до 5 000
	За высокие результаты итоговой аттестации учащихся в новой форме (ОГЭ)	до 5 000
	За эффективное исполнение закона №1539-КЗ от 21.07.2008 г.	до 2 000
	За высокие результаты по охвату внеурочной занятостью учащихся	до 3 000
	За высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, материалов открытых уроков, мероприятий, ведение общешкольных протоколов, классных журналов, портфолио учащихся, учителей)	до 2 000
	За индивидуальную работу с учащимися с целью повышения качества знаний	до 2 000
	Стимулирование молодых специалистов	до 3 000
	За работу в качестве эксперта, участвующего в аккредитации образовательных учреждений	до 5 000
	За участие в профессиональных конкурсах	до 5 000
Заместитель директора по УВР, УМР, ВР	За участие в инновационной деятельности	до 6 000
	За обобщение и предъявление опыта экспериментальной работы на уровне округа, города, края	до 6 000
	За качественную организацию профильного обучения и предпрофильной подготовки учащихся	до 2 000
	За высокий уровень организации и контроля	до 3 000

	учебно-воспитательного процесса	
	За организационное, программно-методическое обеспечение высокого уровня работы творческих лабораторий учителей окружного, городского и краевого уровня	до 6 000
	За высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременное и качественное исполнение поручений и ведение документации и отчетности)	до 3000
Заведующий хозяйством	За интенсивность, сложность и напряженность в работе	до 10 000
	За обеспечение выполнения требований пожарных и электробезопасности, охраны труда	до 5 000
	За высокий уровень организации и контроля работы младшего обслуживающего персонала	до 3 000
	За оперативное материально-техническое, ресурсное обеспечение образовательного процесса.	до 3 000
	За работу, не входящих в круг основных должностных обязанностей	до 5000
	За высокое качество составления отчетов	до 4000
	За интенсивность и переуплотненный режим работы	до 2000
	За высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	до 3 000
	За обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях Организации	до 3 000
Заместители директора по УВР, УМР, ВР	За организацию летней оздоровительной кампании и трудовой деятельности подростков	до 2 000
Педагог-психолог, социальный педагог, педагог дополнительного образования	За своевременное выявление, учет и организацию индивидуальной профилактической работы в отношении неблагополучных семей и несовершеннолетних	до 2 000
	За своевременное выявление и устранение причин и условий, способствующих безнадзорности детей и подростков, и совершение правонарушений и антиобщественных действий несовершеннолетними	до 2 000
	За взаимодействие с органами и учреждениями системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних по оказанию своевременной и оперативной помощи неблагополучным семьям и несовершеннолетним	до 3 000
	За наличие положительной динамики и эффективной работы с неблагополучными семьями и учащимися, состоящими на профилактическом учете	до 3 000

	За качественную организацию питания учащихся, увеличение количества учащихся, охваченных горячим питанием	до 5 000
	За формирование мотивации к обучению у учащихся, требующих повышенного педагогического внимания	до 5 000
Преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки)	За проведение мероприятий по организации обеспечения безопасности образовательного учреждения	до 5 000
	За подготовку и проведение внеклассных мероприятий	до 5 000
	За высокий уровень патриотического и нравственного воспитания учащихся.	до 2 000
	За высокую читательскую активность обучающихся	до 5 000
	За участие в общешкольных и городских мероприятиях	до 2 000
	За пропаганду чтения как формы культурного досуга	до 1 000
	За интенсивность труда	до 1 500
Делопроизводитель,	За качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности директора организации	до 1 000
	За качество исполнения служебных материалов, писем, запросов и др., грамотность исполнения документов	до 1 000
	За работу с архивом	до 4000
	За выполнение курьерских обязанностей	до 3000
	За участие в течение рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий	до 2 000
	За выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей (ведение личных дел учащихся)	до 4 000
Обслуживающий персонал (уборщик служебных помещений, сторож, дворник)	За проведение генеральных уборок отличного качества	до 1 000
	За содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественную уборку помещений	до 1 000
	За оперативность выполнения поручений по устранению технических неполадок	до 2 000
	За ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закрепленной территории	до 1 000
	За выполнение работ в период ремонта школы и подготовки к новому учебному году	до 2 000
	За участие в течение рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий; особый режим работы	до 2 000
	За интенсивность, сложность и напряженность в работе	до 2 000

	За образцовое соблюдение санитарно – гигиенических норм на участке	до 1200
	За участие в течение рабочего периода в выполнение важных работ, мероприятий, особый режим работы	до 2000
	За высокий уровень исполнительской дисциплины	до 1100
	За оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	до 1500
	За качественное и оперативное выполнение работ по ремонту и обслуживанию сантехники	до 2000
библиотекарь	За работу по профориентации обучающихся	до 2500
	Составление статистической отчетности	до 1000
	За качество и оперативность работы	до 2000

9. Из стимулирующей части фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки) Организации в соответствии с постановлением главы администрации Краснодарского края от 16.10.2007 № 955 "Об установлении доплат за организацию воспитательной работы отдельным категориям педагогических работников" устанавливается ежемесячная доплата за организацию работы по профилактике наркомании среди учащихся за ставку заработной платы при условии выполнения нормы рабочего времени в размере:

2000 рублей - заместителю директора по воспитательной (учебно-воспитательной) работе на ставку заработной платы, но не более этой суммы.;

1000 рублей - педагогу - психологу и социальному педагогу на ставку заработной платы, но не более этой суммы.

Расчет доплат производится пропорционально рабочей нагрузке и (или) отработанному времени.

10. В соответствии с постановлением администрации муниципального образования город Краснодар от 25.03.2014 № 1732 «О денежной выплате для дополнительного стимулирования отдельных категорий работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведении департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар» осуществляются выплаты стимулирующего характера в размере 3000 рублей в месяц.

11. Выплата за выполнение функций классного руководителя устанавливается из расчета 2000 рублей в месяц в классе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 30.08.2013 № 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 25 человек.

Для классов, наполняемость которых меньше указанной настоящего пункта уменьшение размера выплаты производится пропорционально численности обучающихся.

В случае, если на педагогического работника возложены функции классного руководителя в 2-х и более классах, соответствующие выплаты устанавливаются за выполнение этих функций в каждом классе.

Размер выплаты за выполнение функций классного руководителя устанавливается 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 выплаты не изменяется.

12. Размер, порядок и условия установления выплат стимулирующего и компенсационного характера определяются в соответствии с настоящим Положением, и утверждается приказом директора Организации по согласованию с Управляющим советом и с учётом мнения профсоюзного комитета, в пределах бюджетных ассигнований, выделенных на оплату труда работников.

13. В целях поощрения работников за выполненную работу в Организации установлены премии:

- премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- премия за качество выполняемых работ;
- премия в связи с профессиональным праздником "День учителя" выплачивается работникам единовременно.

14. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы Организации.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью Организации;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Организации;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение периода, за который выплачивается премия, в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер премии

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

Порядок выплаты премии по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) при увольнении работника по собственному желанию до истечения периода определяется на усмотрение руководителя Организации.

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

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края, главой муниципального образования город Краснодар;

- присвоении почетных званий Российской Федерации, Краснодарского края, муниципального образования город Краснодар, награждении знаками отличия Российской Федерации;

- награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

- награждении почетной грамотой министерства образования Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края, министерства образования и науки Краснодарского края, главы муниципального образования город Краснодар.

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

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

## **Раздел IV**

### **Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

Установление выплат компенсационного характера устанавливается приказом директора Организации по согласованию с Управляющим советом и с учётом мнения профсоюзного комитета.

1. Работникам Организации устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- 1) за совмещение профессий (должностей);

- 2) за расширение зон обслуживания;

- 3) за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- 4) за специфику работы педагогическим работникам:

- за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского



заклучения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья;

5) за работу в ночное время;

6) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

7) за сверхурочную работу;

8) за работу на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

9) педагогическим работникам за участие в подготовке и проведении единого государственного экзамена.

2. Компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьёй 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признаётся безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

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 учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

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 учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

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

6. Выплаты за специфику работы педагогическим работникам в Организации устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в следующих размерах:

№ п/п	Критерии	Процент (сумма) ежемесячных выплат
1.	За индивидуальное обучение на дому (на основании медицинского заключения) детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	20%

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

иных компенсационных и стимулирующих выплат.

7. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время в размере 35% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

8. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, которые привлекаются 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 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 части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

9. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьёй 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

10. В целях исполнения трудового законодательства в Организации может быть установлена выплата компенсационного характера – «доплата до минимального размера оплаты труда» в абсолютном выражении до утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

11. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

12. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учёта применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

## **Раздел V**

### **Экономия фонда оплаты труда и материальная помощь**

1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь на лечение и в других случаях материального затруднения. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются локальными нормативными актами Организации с учётом мнения профсоюзного комитета.

Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах

принимает руководитель Организации на основании письменного заявления работника.

Из средств централизованного фонда руководителю Организации может быть оказана материальная помощь в размере до двух должностных окладов в год и в связи с юбилеями (50, 55, 60 лет и т.д.).

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар на основании письменного заявления.

2. Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника, направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда Организации.

Экономия фонда оплаты труда Организации – это экономия, фактически образовавшаяся по фонду оплаты труда работников Организации в течение года, в том числе по вакантным должностям.

Экономия фонда оплаты труда Организации может быть направлена на выплату работникам Организации:

- единовременного денежного вознаграждения за выполнение заданий особой важности и сложности, продолжительную и безупречную работу, добросовестное своевременное и качественное выполнение обязанностей, в связи с юбилеями (50 лет и далее через каждые пять лет со дня рождения), в связи с профессиональными и государственными праздниками, а так же при выходе на пенсию;

- вознаграждения по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

Выплаты за счет экономии фонда оплаты труда Организации производятся на основании:

Приказа Учредителя – директору Организации;

Приказа руководителя – работникам Организации.

## **Раздел VI**

### **Оплата труда руководителя учреждения и заместителей руководителя**

1. Заработная плата руководителя Организации, заместителей руководителя и бухгалтера, состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя Организации определяется трудовым договором и устанавливается исходя из группы оплаты труда руководителей учреждений, определяемой в зависимости от количества учащихся и расчетного среднего оклада педагогических работников, осуществляющих учебный процесс.

Должностной оклад руководителя Организации определяется по следующей формуле:

$O_p = O_{срп} \times K + ДК$ , где:

$O_p$  - оклад руководителя Организации;

$O_{срп}$  - расчетный средний оклад педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

К - коэффициент, установленный по группам оплаты труда руководителей организаций.

ДК – ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей.

Устанавливаются следующие коэффициенты по группам оплаты труда:

1 группа - коэффициент 2,2 (при численности учащихся более 1000 человек);

2 группа - коэффициент 2,0 (при численности учащихся от 501 до 1000 человек);

3 группа - коэффициент 1,9 (при численности учащихся от 201 до 500 человек);

4 группа - коэффициент 1,7 (при численности учащихся до 200 человек).

Размер среднего оклада педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, рассчитывается путем деления суммы, направленной учреждению на базовую часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, уменьшенной на сумму доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя и на сумму ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей, на сумму штатной численности педагогических работников, осуществляющих учебный процесс. Расчет производится 2 раза в год: на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января).

Должностные оклады заместителей руководителя устанавливаются в размере не менее 70% от оклада руководителя, исчисленного в соответствии с настоящим пунктом данного раздела (без учета ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей).

В должностной оклад заместителя руководителя включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей.

2. При увеличении (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала размер должностного оклада руководителя Организации подлежит увеличению (индексации) в соответствующем размере.

К основному персоналу организации относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создана Организация.

3. Должностные оклады директора Организации, заместителей директора подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

4. С учётом условий труда директору Организации, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

5. Стимулирующие выплаты с учётом условий труда заместителям директора устанавливаются разделом III настоящего Положения.

6. Стимулирующие выплаты руководителю Организации устанавливаются приказом директора департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар.

## **Раздел VII**

### **Штатное расписание**

1. Руководитель Организации формирует и утверждает штатное расписание в пределах фонда оплаты труда Организации по согласованию с департаментом образования администрации муниципального образования город Краснодар.

2. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям в соответствии с уставом Организации.

3. 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, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

4. Распределение штатной численности работников Организации по группам персонала для формирования фонда оплаты труда определяется согласно следующему перечню:

1) Административно-управленческий персонал.

В административно-управленческий персонал включаются работники, основные функции которых связаны с организацией образовательного процесса, а также с управлением коллективом:

- директор;
- заместитель директора по учебно-воспитательной работе;
- заместитель директора по учебно-методической работе;
- заместитель директора по воспитательной работе;
- заведующий хозяйством.

2) Педагогический персонал.

В педагогический персонал включаются работники, в основные функции которых входит непосредственное проведение занятий и воспитательной работы с обучающимися:

2.1.) Педагогические работники, осуществляющие учебный процесс:

- учитель.

2.2.) Педагогические работники, не связанные с учебным процессом:

- преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности; допризывной подготовки);
- социальный педагог;
- педагог-психолог;
- педагог дополнительного образования;

3) Учебно-вспомогательный персонал.

В учебно-вспомогательный персонал включаются следующие должности:

- библиотекарь;
- делопроизводитель;
- экономист.

4) Обслуживающий персонал.

В обслуживающий персонал включаются все должности рабочих:

- сторож;
- уборщик служебных помещений;
- дворник.

Численный состав работников Организации должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объёмов работ, установленных учредителем.

Положение вступает в силу со дня утверждения и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2018 года.

Рассмотрено на общем собрании  
трудового коллектива 11.01.2018, протокол № 1