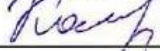


СОГЛАСОВАНО:

Председатель управляющего совета  
МБОУ СОШ № 78

  
\_\_\_\_\_ Е.А. Компанеец  
« 31 » августа 2020

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБОУ СОШ № 78  
С.Б.Емцева



## **Положение об оплате труда работников МБОУ СОШ № 78**

*Настоящее Положение разработано в соответствии с:*

- ✓ Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- ✓ Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- ✓ Законом Краснодарского края от 16.07.2013 № 2770-КЗ «Об образовании в Краснодарском крае»;
- ✓ 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»;
- ✓ Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 22.12.2014 № 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» (вступает в силу с 10.03.2015);
- ✓ Постановлением администрации муниципального образования город Краснодар от 26 марта 2014 г. № 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 21.11.2014 № 8527 «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 муниципального образования город Краснодар»;
- ✓ Постановлением администрации муниципального образования город Краснодар от 20.01.2015 № 202 «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»;
- ✓ Постановлением администрации муниципального образования город Краснодар от 04.03.2015 № 1986 «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 муниципального образования город Краснодар»;
- ✓ Постановлением администрации муниципального образования город Краснодар от 10.06.2015 № 4552 «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 муниципального образования город Краснодар»;

✓ Постановлением администрации муниципального образования город Краснодар от 08.02.2016 № 463 «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 муниципального образования город Краснодар»;

✓ Постановлением администрации муниципального образования город Краснодар от 28.12.2017 № 6256 «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 муниципального образования город Краснодар»;

✓ 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 муниципального образования город Краснодар»;

✓ Постановлением администрации муниципального образования город Краснодар от 11.03.2019 № 954 «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 и отдельных муниципальных учреждений муниципального образования город Краснодар, находящихся в ведении департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар»;

✓ Постановлением администрации муниципального образования город Краснодар от 26.02.2020 № 853 «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 и отдельных муниципальных учреждений муниципального образования город Краснодар, находящихся в ведении департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар»;

✓ Приказом департамента образования и науки Краснодарского края от 30.01.2012 № 299 «О порядке предоставления, условиях стимулирования и распределения между муниципальными образованиями края иных межбюджетных трансфертов органами местного самоуправления в целях стимулирования отдельных категорий работников муниципальных образовательных учреждений»;

✓ Постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников органи-

заций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;

✓ Приказом управления образования администрации муниципального образования город Краснодар от 16.10.2007 № 1294/02 «Об установлении доплат за организацию воспитательной работы отдельным категориям педагогических работников муниципальных дневных школах, гимназиях, лицеях» в целях проведения профилактической работы среди детей и подростков, пропаганды здорового и безопасного образа жизни, антинаркотического просвещения и внедрения их в учебно-воспитательный процесс;

✓ Решением городской Думы Краснодара от 21.11.2013 № 55 п.10 «О внесении изменений в решение городской Думы Краснодара от 28.01.2010 № 69 п. 5 «О дополнительных мерах социальной поддержки отдельных категорий граждан» (действие с 01.01.2014).

✓ Постановлением Правительства Российской Федерации от 04.04.2020 г. № 448 «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Развитие образования», утвержденную постановлением Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 г. № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования».

✓ Постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 14.08.2020 г. № 453 «О внесении изменений в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 05.10.2015 г. № 939 «Об утверждении государственной программы Краснодарского края «Развитие образования» и об утверждении Порядка выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам государственных образовательных организаций Краснодарского края, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы» (приложение № 2 к настоящему постановлению).

## **Раздел I. Общие положения**

**1.** Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения муниципального образования город Краснодар средней общеобразовательной школы № 78 имени Героя Российской Федерации подполковника Шевелева Николая Николаевича (далее - Положение) разработано в целях совершенствования оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения муниципального образования город Краснодар средней общеобразовательной школы № 78 (далее – МБОУ СОШ № 78), усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

**2.** Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников МБОУ СОШ № 78 (далее - Организация), реализующих основную общеобразовательную программу начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования.

Оплата труда работников Организации осуществляется в соответствии с

Постановлением администрации муниципального образования город Краснодар от 26 марта 2014 г. № 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» и изменениями в соответствии с Постановлением администрации муниципального образования город Краснодар от 04.03.2015 № 1986, Постановлением администрации муниципального образования город Краснодар от 10.06.2015 № 4552.

**3.** Положение включает в себя:

базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы;

порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного характера;

порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителя.

**4.** Система оплаты труда работников Организации устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организации в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами Краснодарского края, муниципальными нормативными правовыми актами, 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;

согласования с организацией профсоюза работников.

**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 трудовому законодательству.

9. Оплата труда работников Организации производится в пределах фонда оплаты труда.

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

11. Заработная плата работникам Организации выплачивается не реже чем каждые полмесяца, 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.

Заработная плата выплачивается в виде аванса 23 и оставшейся части заработной платы за вторую половину месяца 08 числа каждого месяца путем перечисления на указанный работником счёт в банке (пластиковую карту). Работник может заменить банк, куда переводится зарплата, или указать счет третьего лица, сообщив об изменении реквизитов для перевода зарплаты письменно не позднее, чем за 5 рабочих дней до перечисления заработной платы.

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. Форма расчетного листа:

Лицевой счет за <u>ММ ГГ</u> года				
<b>Иванов Иван Иванович Таб.№95-***</b>				
Отработано	**,00 Д			
дней				
сумма	0,00	сумма льгот с начала года:		0,00
льгот:				
Должность	Учитель			
Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы **, **				
<b>начисления</b>	<b>дн/час</b>	<b>сумма</b>	<b>удержания</b>	<b>сумма</b>
Часы	** ,00		Профсоюз 1 процент	
ФГОС	** ,00		НДФЛ	
Стим 1732 (Край- Вып)	** ,00		<b>Итого удержано</b>	
Стим класс.рук	** ,00			
Стим качество работы	** ,00			
Стим выслуга	** ,00			
Стим квали-	** ,00			

фик.катег Проверка тетрад проц <b>Итого начислено</b>	**, <i>00</i>			
всего начислено всего удержано выдано за 1 пол.месяца межрасчет окончательный расчет				
С января по текущий месяц  Совокупный доход Облагаемый доход НДФЛ				
Страховые взносы начисленные		Страховые взносы перечисленные		
ПФР				
ФОМС				
ФСС				

#### Коды начислений и удержаний по заработной плате

Начисления по заработной плате	
Мнемокод	Наименование
Аванс	Аванс начисленный от отработанного времени
Анти нарко физрук	Доплата за работу по профилактике наркомании учителям физкультуры
Анти-тер.безопасность	Доплата за организацию работы по обеспечению антитеррористической безопасности (сумма)
Аттест экстер проц	Доплата за аттестацию обучающихся в форме экстерната (процент)
Аттест экстер сумма	Доплата за аттестацию обучающихся в форме экстерната (сумма)
БЛ Травма	Больничный лист по травматизму
БЛ ФСС	Больничный лист за счет ФСС
БЛ декрет	Больничный лист по беременности и родам
БЛ по уходу	Больничный лист по уходу за ребенком
БЛ учж	Больничный лист за счет работодателя
Внеклас.меропр сумма	Доплата за организацию внеклассной работы по предмету: соревнований, олимпиад, конкурсов, конференций (сумма)
Внеклас.меропр проц	Доплата за организацию внеклассной работы по предмету: соревнований, олимпиад, конкурсов, конференций (процент)
Внеурочные проц	Доплата за внеурочную деятельность (процент)
Внеурочные сумма	Доплата за другие виды внеурочной деятельности (сумма)
Вып.особ.сроч.раб пр	Надбавка за выполнение особо важных или срочных работ, на срок их проведения (процент)
Вып.особ.сроч.раб су	Надбавка за выполнение особо важных или срочных работ, на срок их проведения (сумма)
Выплата по проч.расх	Выплата по прочим расходам
Выплата раз.к отп	Выплата разовая к отпуску
Выплата разовая проц	Выплата премии из фонда экономии (процент)

Выплата разовая сумм	Выплата премии из фонда экономии (сумма)
Выслуга	Надбавка за выслугу лет
ВыхПосАрм	Выходное пособие в связи с призывом в армию
ВыхПосСокКрай-Выпл	Выходное пособие при увольнении КрайВыплата
ВыхПосСокКрайСад	Выходное пособие при увольнении КрайСад
Выход пособ по сокр	Выходное пособие при увольнении
Выходное пособие	Выходное пособие при увольнении.
ГПД	Доплата за работу по гражданско-правовому договору
Гражд.договор травма	Оплата по гражданско-правовому договору (начисл травматизм)
Гражданский договор	Оплата по гражданско-правовому договору
Грант	Грант
Грант одаренным дет.	Грант одаренным детям им. А.И. Симоненко
Ден.поощрение	Денежное поощрение
Дистанц обучение	Дистанционное обучение
Доп вых дет инвалид	Дополнительные выходные дни для ухода за детьми инвалидами
Допл проф.наркомании	Доплата за работу по профилактике наркомании педагогу-психологу, соц.педагогу и заместителю директора по ВР (УВР)
Доплата	Доплата
Доплата до МРОТ	Доплата до уровня минимальной зар.платы
Доплата за эксп.деят	Доплата за экспериментальную деятельность
Един поощрение	Единовременное денежное поощрение
За организацию питания	Доплата за организацию питания школьников (сумма)
За эффект.качество	Доплата за эффективность и качество
Завед.кабинетом проц	Доплата за заведование элементами инфраструктуры (кабинетами, лабораториями, музеями) (процент)
Завед.кабинетом сумм	Доплата за заведование элементами инфраструктуры (кабинетами, лабораториями, музеями) (сумма)
Завед.мастер. проц	Доплата за заведование мастерскими (процент)
Завед.мастер. сумма	Доплата за заведование мастерскими (сумма)
Занятия на дому	Занятия на дому
Изгот дид матер проц	Доплата за изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий (проц)
Изгот дид матер сумм	Доплата за изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий (сумма)
Кач.дистан.обучение	Доплата за качество дистанц. обучения
Класс рукводство про	Доплата за классное руководство (субвенции) (процент)
Класс рукводство сум	Доплата за классное руководство (субвенции) (сумма)
Классный чин	Классный чин
Клубная деят проц	Доплата за ведение клубной, конкурсной и экскурсионной деятельности (процент)
Клубная деят сумма	Доплата за ведение клубной, конкурсной и экскурсионной деятельности (сумма)
Коммерция	Коммерция действует с 01.09.2014г



Комп календ с 2010	Компенсация за неиспользованный отпуск в календарных днях уволенным сотрудникам
Комп РЗО проц	Компенсационная выплата за расширение зон обслуживания (процент)
Комп РЗО проц от окл	Компенсационная выплата за расширение зон обслуживания (процент от оклада)
Комп РЗО сумма	Компенсационная выплата за расширение зон обслуживания (сумма)
Комп вред.услов	Компенсационная доплата за вредные условия труда
Комп выходного дня	Компенсационная доплата за работу в выходной день (в двойном размере)
Комп за задерж 1/150	Компенсация за задержку выплаты заработной платы 1/150 от ставки Банка России
Комп кал КрВы с 2010	Компенсация за неиспользованный отпуск в календарных днях уволенным сотрудникам (КРАЙВЫПЛАТА)
Комп кал ПДО с 2010	Компенсация за неиспользованный отпуск в календарных днях уволенным сотрудникам (ПДО_ДОП)
Комп кален Коммерция	Компенсация за неиспользованный отпуск в календарных днях Коммерция
Комп наруш срок вып	Компенсация за нарушение сроков выплат
Комп наруш срок выпл	Компенсация за нарушение сроков выплат.
Комп ночное время	Компенсационная доплата за работу в ночное время
Комп праздничные	Компенсационная доплата за работу в праздничные и выходные дни
Комп раб КрВы с 2010	Компенсация за неиспользованный отпуск в рабочих днях сотрудникам (КРАЙВЫПЛАТА)
Комп раб КрСа с 2010	Компенсация за неиспользованный отпуск в рабочих днях уволенным сотрудникам (КРАЙСАД)
Комп раб ПДО с 2010	Компенсация за неиспользованный отпуск в рабочих днях уволенным сотрудникам (ПДО_ДОП)
Комп рабоч с 2010	Компенсация за неиспользованный отпуск в рабочих днях уволенным сотрудникам
Комп совмещение	Доплата за совмещение профессий (должностей)
Комп.неис.отп.работ	Компенсация за неиспользованный отпуск работающим сотрудникам
Комп.увол.в календ.д	Компенсация за неиспользованный отпуск в календарных днях уволенным сотрудникам.
Комп.увол.в рабоч.д	Компенсация за неиспользованный отпуск в рабочих днях уволенным сотрудникам
КомпНеисОтпРабот	Компенсация за неиспользованный отпуск работающим сотрудникам
КомпНеисРабКрай-Вып	Компенсация за неиспользованный отпуск работающим сотрудникам (КРАЙВЫПЛАТА)
КомпНеисРабот ПДОДОД	Компенсация за неиспользованный отпуск работающим сотрудникам (ПДО_ДОП)
Компенсация ЕГЭ	Компенсация ЕГЭ
Консул обучающ проц	Доплата за консультации и дополнительные занятия с обучающимися, в т.ч. экстернат (процент)
Консул обучающ сумма	Доплата за консультации и дополнительные занятия с обучающимися, в т.ч. экстернат (сумма)
Кружок	Доплата за работу с кружками
Мат.пом не облаг	Материальная помощь не облагаемая (по смерти)
Мат.пом. к отпуску	Материальная помощь к отпуску
Мат.пом. при рожден	Материальная помощь при рождении ребенка (не облагается 50 000)

Мат.пом. юбилей	Материальная помощь работнику в связи с юбилеем
Мат.помощь	Материальная помощь
Метод.объедин. проц	Доплата за руководство методическими объединениями, предметными комиссиями (процент)
Метод.объедин. сумма	Доплата за руководство методическими объединениями, предметными комиссиями (сумма)
Надб не вх.обяз сумм	Надбавка за работы, не входящие в круг обязанностей (сумма)
Надб не вх.обяз	Надбавка за работы, не входящие в круг обязанностей
Наставничество проц	Доплата за работу с молодыми специалистами (наставничество) (процент)
Наставничество сумма	Доплата за работу с молодыми специалистами (наставничество) (сумма)
Начисление по смерти	Начисление заработной платы после смерти сотрудника (не облагаемая)
Оклад	Администрат. оклад
Оклад по должн	Оклад по должности
Опл по сред Край-Вып	Оплата по среднему КрайВыплата
Опл по среднему	Оплата по среднему
Оплата по среднему.	Оплата по среднему.
Отп в календ Край-Вып	Отпуск в календарных днях КрайВыплата
Отп в календ ПДО	Отпуск в календарных днях ПДО
Отп в календ днях	Отпуск в календарных днях
Отп учеб КрайВып	Отпуск учебный в календарных днях КрайВыплата
Отп учеб ПДО	Отпуск учебный в календарных днях ПДО
Отп учебн	Отпуск учебный в календарных днях
Отпуск ФСС	Отпуск за счет ФСС
Отпуск без содерж	Отпуск без содержания
Отпуск в календ.конт	Отпуск в календарных днях по контракту
Отпуск в календ.осн	Отпуск в календарных днях основное исполнение
Отпуск в календарных	Отпуск в календарных днях все исполнения
Отпуск длительный	Отпуск длительный (до года)
Отпуск по уходу	Отпуск по уходу за ребенком (табель)
Отпуск учебный.	Отпуск учебный в календарных днях.
Отпуск учебный.конт	Отпуск учебный в календарных днях по контракту
Отсут без ув причины	Отсутствие без уважительной причины (вспомогательная для прогула)
Перс.коэффициент	Стимулирующая доплата по персональному повышающему коэффициенту
Персон.выплата	Персональная выплата
Платные услуги	Коммерция
Подготовка к ур проц	Доплата за подготовку к урокам и другим видам учебных занятий процент
Подготовка к ур сумм	Доплата за подготовку к урокам и другим видам учебных занятий сумма
Пособие до 1.5	Пособие по уходу за ребенком до 1.5 лет
Пособие до 1.5 работ	Пособие по уходу за ребенком до 1.5 лет работающим сотрудникам (не учитывается в таблице)
Пособие до 3х лет	Компенсация до 3х лет
Пособие до 3х работ	Компенсация до 3х лет работающим сотрудникам (не учитывается в

	табеле)
Пособие по беремен	Пособие ранние сроки беременности
Пособие по рожде- нию	Пособие по рождению ребенка
Пособие по смерти	Пособие по смерти
Предпроф.подгот проц	Доплата за предпрофильную подготовку (процент)
Предпроф.подгот сумм	Доплата за предпрофильную подготовку, профориентаицю (сумма)
Премия	Единовременная выплата за качество выполняемых работ (при поощ- рении наградами Российской Федерации, Краснодарского края и др.)
Премия 9 месяц проц	Премия по итогам работы за 9 месяцев (процент)
Премия 9 месяц сум- ма	Премия по итогам работы за 9 месяцев (сумма)
Премия год проц	Премия по итогам работы за год (процент)
Премия год сумма	Премия по итогам работы за год (сумма)
Премия к проф праздн	Премия к профессиональному празднику
Премия квартал проц	Премия по итогам работы за квартал (процент)
Премия квартал сум- ма	Премия по итогам работы за квартал (сумма)
Премия месяц проц	Премия по итогам работы за месяц (процент)
Премия месяц сумма	Премия по итогам работы за месяц (сумма)
Премия платн услуги	Премия по платным услугам
Премия полугод проц	Премия по итогам работы за полугодие (процент)
Премия полугод сумма	Премия по итогам работы за полугодие (сумма)
Премия разовая проц	Премия разовая (процент)
Премия разовая сум- ма	Премия разовая (сумма)
Проверка тетрад проц	Доплата за проверку письменных работ (процент)
Проверка тетрад сумм	Доплата за проверку письменных работ (сумма)
Прочая надбавка	Прочая надбавка
Прочие стимул	Прочая стимулирующая доплата
Работа с род проц	Доплата за работу с родителями (процент)
Работа с род сумма	Доплата за работу с родителями (сумма)
Работа с учащимися	Доплата за организацию работы с учащимися
Результативность про	Надбавка за стабильно высокие показатели результативности работы. высокие академические и творческие достижения (процент)
Результативность сум	Надбавка за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения (сумма)
СТП замещение	Доплата за замещение от СТП
Сверхурочные	Компенсационная доплата за сверхурочную работу
Секретность	Надбавка за секретность
Совм. должности	Совмещение должности ЦБ2
Соц.поддержка облаг	Социальная поддержка (облагаемая)
Специф логогруп	Доплата за специфику работы с логогруппами
Специфика ЗНД	Доплата за специфику работы с ЗНД

Специфика ЗПР	Доплата за работу в специальных (коррекционных) классах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья
Специфика гимназич	Доплата за специфику работы с гимназическими классами
Специфика работы	Доплата за специфику работы
Специфика сельские	Доплата за специфику работы в сельских школах
СправкаЗП	Справка о заработной плате для расчета больничного листа с других организаций
СправкаЗП 2013	Справка о заработной плате для расчета больничного листа с других организаций с указанием количества дней невыхода
Стим конкурс	Стимулирующая доплата за подготовку учащихся к олимпиадам и конкурсам
Стим 1732 (Край-Вып)	Стимулирующая доплата по Постановлению №1732 (КрайВыплата)
Стим выслуга	Стимулирующая доплата за выслугу лет
Стим дистанц.обуч	Стимулирующая доплата за дистанционное обучение
Стим до сред	Стимулирующая доплата до средней заработной платы
Стим звание	Стимулирующая доплата за звание и творческие достижения
Стим инновации	Стимулирующая доплата за внедрение новых инновационных программ
Стим интенсив сумма	Стимулирующая доплата за интенсивность (сумма)
Стим интенсивность	Стимулирующая доплата за интенсивность
Стим информ.технол	Стимулирующая доплата за применение наглядных материалов и информационных технологий
Стим иные	Стимулирующая доплата из фонда учреждения по Приказу 229
Стим качество	Стимулирующая доплата за качество выполняемой работы
Стим качество работы	Стимулирующая доплата за оценку качества учащихся, результаты единого государственного экзамена
Стим квалиф.катег	Стимулирующая надбавка за квалификационную категорию
Стим класс.рук	Стимулирующая доплата за классное руководство
Стим особые условия	Стимулирующая доплата за особые условия службы
Стим от приказа	Стимулирующая доплата разовая (по приказу)
Стим педагогам	Стимулирующая доплата педагогам
Стим сложность проц	Надбавка за сложность и напряжённость выполняемой работы (процент)
Стим сложность сумма	Надбавка за сложность и напряжённость выполняемой работы (сумма)
Стим сотруд	Стимулирующая доплата сотрудникам
Стим стаж до 3л сумм	Стимулирующая доплата за стаж до 3 лет (сумма)
Стим стаж до 3лет	Стимулирующая доплата за стаж до 3 лет
Стим сумма	Стимулирующая доплата в суммовом выражении
Стим электр.журнал	Стимулирующая доплата за работу с электронными журналами
Стимул.антинарко	Доплата за работу по профилактике наркомании стимулирующие
Стимулирующие	Стимулирующая доплата
Учёная степень	Выплата за учёную степень, почётное звание
ФГОС	ФГОС
Часы	Оплата за часы
Электронный журнал	Доплата за ведение электронного журнала (внеурочные)
аванс	Аванс начисленный
<b>Удержания из заработной платы</b>	
<b>Мнемокод</b>	<b>Наименование</b>

Выдано за 1 пол. месяца	Выдано за 1 половину месяца
Гос.пошлина по исп.л	Гос.пошлина по исполнительному листу
Добр.страх взносы	Добровольные страховые взносы на пенсионное страхование
Долг	Удержание долга
Исп документ	Исполнительный документ (не распределяется по начислениям)
Исп документ распредел	Исполнительный документ (распределяется по начислениям)
Исп лист	Исполнительный лист (не распределяется по начислениям)
Исп лист распредел	Исполнительный лист (распределяется по начислениям)
Карточка СберБанк	Карточка СберБанк
Карточка ЮгБанк	Карточка Юг-Банк
Межвыплата новая	Межвыплата (учитывается при расчете на карту)
НДФЛ	Подоходный налог 13%
НДФЛ аванс	Подоходный налог 13% аванс
Переплата	Переплата
Почтовый сбор	Почтовый сбор
Профсоюз 1 процент	Профсоюзный взнос
СБЕРКАРТ	Карточка СБЕРБАНК для банкомата
Сбер	Удержание по заявлениям
Сберкнижка	Сберкнижка (удерживает сумму на руки) распределяет по составам затрат
Сберкнижка 1	Сберкнижка (удерживает сумму на руки) НЕ распределяет
Межвыплата	Межвыплата

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

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

**1.** Размер фонд оплаты труда Организации определяется исходя из объема субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания в части средств на осуществление отдельных государственных полномочий по финансовому обеспечению реализации основных образовательных программ и средств от оказания организацией услуг, предоставление которых для физических и юридических лиц осуществляется на платной основе, и от иной приносящей доход деятельности.

Расчет фонда оплаты труда Организации и его распределение производится 2 раза в год: на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января).

При определении доли фонда оплаты труда учитываются достижения значенний показателей, определённых соглашением о предоставлении субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

### **II.2. Распределение фонда оплаты труда Организации**

**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 про-

цессом:

$ФОТо = ФОТп + ФОТпр$ , 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.** 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.

**3.** Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала. Педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата заработной платы в случаях, предусмотренных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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», установленных указанным приказом.

При установлении учебной нагрузки больше или меньше нормы часов, предусмотренной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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»), требуется письменное согласие работника.

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

Доля расходов на установление доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя устанавливается приказом директора Организации по согласованию с управляющим Советом школы и с учётом мнения профсоюзного комитета.

4. В Организации устанавливаются следующие виды доплат за неаудиторную (внеурочную) деятельность педагогических работников, осуществляющих учебный процесс:

№	Виды работ	Размер доплат в суммарном выражении, руб.	Размер доплат в процентном выражении от оклада, %.
1.	За проверку тетрадей и письменных работ по предметам начальной школы учителям 1 – 4 классов	15,00 руб. x кол-во часов в неделю x 4,2	-
2.	За проверку тетрадей и письменных работ по русскому языку и литературе, элективным и предметным курсам по указанным предметам учителям 5 – 11 классов	16,00 руб. x кол-во часов в неделю x 4,2	-
3.	За проверку тетрадей и письменных работ по математике, алгебре, алгебре и началам анализа, геометрии, элективным и предметным курсам по указанным предметам учителям 5 – 11 классов	15,00 руб. x кол-во часов в неделю x 4,2	-
4.	За проверку тетрадей и письменных работ по иностранному языку, элективным и предметным курсам по предмету учителям 2 – 11 классов	8,00 руб. x кол-во часов в неделю x 4,2	-
5.	За проверку тетрадей и письменных работ по биологии, химии, физике, астрономии, информатике, информатике и ИКТ, географии, экономике, истории, обществознанию, праву, психологии, начертательной геометрии, кубановедению, ИЗО, технологии, ОБЖ, музыке, искусству, ОПК и МХК, элективным и предметным курсам по указанным предметам, проектной и исследовательской деятельности, индивидуальному проекту учителям 5 – 11 классов и преподавателю- организатору ОБЖ и допризывной подготовки	8,00 руб. x кол-во часов в неделю x 4,2	-
6.	За руководство предметными комиссиями, методическими объединениями (школьными, окружными, городскими и др.)	до 1000,00	до 10%
7.	За организацию работы по трудоустройству учащихся	до 5000,00	до 50%
8.	За заведование элементами инфраструктуры (кабинетами, лабораториями, учебно- опытными участками, мастерскими, музеями, спортивными залами, читальным залом и т.п.)	до 500,00	до 5%
9.	За подготовку к открытым урокам, учебным семинарам, мастер- классам и другим видам учебных занятий	до 3000,00	до 30%
10.	За организацию внеклассной работы по предмету, соревнований, олимпиад, конкурсов, конференций	до 3000,00	до 30%
11.	За подготовку учащихся к конкурсам, смотрам	до 3000,00	до 30%
12.	За работу с родительской общественностью	до 2000,00	до 20%
13.	За организацию работы и составление необходимой документации (отчетности) по горячему питанию	до 2000,00	до 20%
14.	За организацию работы по выдаче молока учащимся	до 2000,00	до 20%
15.	За изготовление дидактического материала и инструктивно- методических пособий	до 3000,00	до 30%

16.	За консультации и дополнительные занятия с обучающимися, в том числе работа с отстающими и одаренными детьми; с детьми, обучающимися в форме семейного образования и самообразования	до 3000,00	до 30%
17.	За аттестацию обучающихся в форме семейного образования и самообразования	до 3000,00	до 30%
18.	За работу с молодыми специалистами (наставничество)	до 1000,00	до 10%
19.	За организацию и руководство работой школьного научного общества	до 3000,00	до 30%
20.	За организацию и ведение клубной, экскурсионной работы с обучающимися	до 3000,00	до 30%
21.	За работу по профильному обучению (преподавание предметов на профильном уровне в профильных классах)	100,00 за 1 час в неделю* количество часов в неделю	-
22.	За работу в профильных классах по профильным предметам	100,00 за 1 час в неделю	-
23.	За внеклассную работу по физической культуре (организацию и проведение соревнований среди обучающихся и воспитанников)	до 500,00	до 5%
24.	За организацию работы по профилактике наркомании среди учащихся учителем физической культуры	2000,00 руб. за ставку заработной платы при условии выполнения нормы рабочего времени (расчет доплаты производится пропорционально учебной нагрузке и отработанному времени)	-
25.	За выполнение обязанностей уполномоченного по защите прав участников образовательных отношений (обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, педагогических работников и их представителей, организаций, осуществляющих образовательную деятельность)	до 1000,00	до 10%
26.	За внеурочную деятельность в соответствии с ФГОС НОО, ООО и СОО	Стп х Ук х Ч х 4,2, где: Стп – стоимость педагогической услуги; Ук – количество учащихся; Ч – количество часов в неделю; 4,2 – условное среднее количество недель в месяце	-



27.	За выполнение обязанностей тьютора (школьного, муниципального и др.)	до 500,00	до 5%
28.	За обновление школьного сайта	до 3000,00	до 30%
29.	За организацию музыкального и мультимедийного сопровождения школьных праздников	до 2000,00	до 20%
30.	За учёт детей в микрорайоне школы, ведение документации	до 3000,00	до 30%
31.	За ведение работы по предоставлению информации (заполнение статистических таблиц) в различные организации (Центр «Старт», сайт «Детские здравницы» и другие).	до 2000,00	до 20%

**5.** Организация работы по профилактике наркомании среди учащихся (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 и производится пропорционально учебной нагрузке и отработанному времени.

**6.** Доля расходов на установление выплат стимулирующего характера педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс, устанавливается в соответствии с настоящим Положением и утверждается приказом директора Организации по согласованию с управляющим Советом школы и с учётом мнения профсоюзного комитета в размере не менее 30% фонда оплаты труда.

**7.** Доля расходов на установление выплат компенсационного характера устанавливается в соответствии с настоящим Положением и утверждается приказом директора Организации по согласованию с управляющим Советом школы и с учётом мнения профсоюзного комитета.

**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 административно-управленческого персонала включает должностные оклады.

Базовая часть оплаты труда учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным про-

цессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки), включает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам.

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

Перечень групп должностей	Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы, рублей
1	2
Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»	8 794

Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по занимаемой должности работников Организации по профессиональным квалификационным группам служащих и работников учебно-вспомогательного персонала:

Перечень групп должностей	Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы, рублей
1	2
Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе "Должности служащих первого уровня"	5 726
Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе "Должности служащих второго уровня"	5 823
Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе "Должности служащих третьего уровня"	6 405
<i>Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе "Должности работников учебно- вспомогательного персонала первого уровня"</i>	5 823
<i>Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе "Должности работников учебно- вспомогательного персонала второго уровня"</i>	6 598

**10.** На основе расчётов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель Организации самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учётом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням.

В Организации устанавливаются следующие размеры повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням:

№ п/п	Профессиональная группа/ квалификационный уровень	Минимальные повышающие коэффициенты
1	2	3
1.	Должности служащих первого уровня Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы – 5 726 рублей	
1.1.	1 квалификационный уровень: делопроизводитель, кассир, секретарь-машинистка	0,00
2.	Должности служащих второго уровня Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы – 5 823 рублей	
2.1.	1 квалификационный уровень: лаборант	0,00
3.	Должности служащих третьего уровня Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы – 6 405 рублей	
3.1.	1 квалификационный уровень: бухгалтер, специалист по охране труда, специалист по кадрам, специалист по закупкам, электроник, библиотекарь	0,00
4.	Должности педагогических работников Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы – 8 794 рубля	
4.1.	1 квалификационный уровень: старший вожатый	0,00
4.2.	2 квалификационный уровень: педагог дополнительного образования; педагог- организатор; социальный педагог	0,08
4.3.	3 квалификационный уровень: педагог-психолог; воспитатель в ГПД	0,09
4.4.	4 квалификационный уровень: преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности и допризывной подготовки), учитель-логопед	0,10

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», и руководителя структурного подразделения, если его деятельность связана с руководством образовательным (воспитательным) процессом, 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.

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.

Оклад педагогического работника, не связанного с учебным процессом, определяется по формуле:

$$Оп = \frac{(Об \times К + Дк) \times Уф}{Ун}, \text{ где:}$$

Оп - оклад педагогического работника;

Об - базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы педагогического работника;

К - повышающий коэффициент к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы по профессиональным квалификационным уровням;

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

Уф - фактический объем учебной нагрузки (педагогической работы) в неделю педагогического работника;

Ун - норма часов педагогической работы на ставку заработной платы в соответствии с [приказом](#) Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 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.

**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 составляют:

Квалификационный разряд работ	Базовый оклад, рублей
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (вахтёр, сторож, гардеробщик, дворник, уборщик служебных помещений)	5 629
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (садовник)	5 726
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, рабочий по обслуживанию и ремонту зданий)	5 823
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5 919
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6 019
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6 209
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6 405

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

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера производятся по условиям оплаты труда работников Организации, в которых вышеуказанные работники работают.

**13.** 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 (Минобрнауки России) от 22.12.2014 № 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».

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

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

**16.** 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.

### **П.3. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников**

**1.** Почасовая оплата труда педагогических работников Организации, применяется при оплате:

за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

за часы, отработанные в порядке оказания платной дополнительной образовательной и иной услуги;

**2.** Размер оплаты за один час указанной педагогической работы опреде-

ляется путём деления ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

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

**4.** Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путём внесения изменений в тарификацию.

Размер почасовой оплаты труда увеличивается на выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

**5.** Размер оплаты за один час оказания дополнительной платной услуги определяется в соответствии с экономическим обоснованием цены конкретной услуги.

### **II.3. Определение стоимости педагогической услуги Организации**

**1.** Базовая часть фонда оплаты труда, включающая виды аудиторной (проведение уроков) деятельности педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс 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:

$$(ФОТп(б) - НВ - ДК) \times 245$$

Стп = -----, где:

$$(a1 \times v1 + a2 \times v2 + a3 \times v3 + \dots + a10 \times v10 + a11 \times v11) \times 365$$

где:

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 дополнительные виды работ, относящихся к неауди-

торной(внеурочной) деятельности учителя;

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

a1 - количество учащихся в первых классах;

a2 - количество учащихся во вторых классах;

a3 - количество учащихся в третьих классах;

...

a11 - количество учащихся в одиннадцатых классах;

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

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

v3 - годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

...

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

2. 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 учетом всех случаев увеличения часов (факультативных занятий, деления классов на группы), предусмотренных Уставом учреждения.

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.

4. Повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета может определяться в размере от 5 до 20 % в зависимости от специфики образовательной программы Организации на основании:

а) участия предмета в итоговой аттестации, в том числе в форме и по материалам ЕГЭ и других форм независимой аттестации (математика, русский язык и литература);

б) дополнительной нагрузки педагогических работников, обусловленной большой информативной ёмкостью предмета, постоянным обновлением содержания, наличием большого количества источников (русский язык и литература, английский и немецкий языки);

в) возрастными особенностями учащихся (начальная школа).

Перечень предметов и размер повышающего коэффициента в процентах от ФОТп(б) устанавливается приказом директора школы.

#### **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:

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

-----, 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 (Минобрнауки России) от 22.12.2014 № 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».

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 (2 или 3 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.

Коэффициенты деления на группы	
Количество учащихся в 1 группе	Коэффициент деления по группам (2 группы)
12 и менее	2,0
13	1,8
14 – 17	1,6
18 – 20	1,5
21 – 24	1,2
25 и более	1,0

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

При распределении фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, для оплаты труда за обучение на дому учащихся



ся, перешедших на такое обучение после 1 января или 1 сентября, планируются средства исходя из среднего количества учащихся за предыдущий период. При недостатке запланированных средств оплата труда производится из средств экономии фонда оплаты труда или средств стимулирующей части.

**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.** 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). Оплата труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс (учителей), принятых на работу в летний период, устанавливается из расчета среднего оклада основного персонала на срок до начала учебного года и тарификации учебной нагрузки (1 сентября).

**6.** Доплата за выполнение функции классного руководителя педагогическому работнику осуществляется на период отсутствия основного работника по болезни или другим причинам из стимулирующей части ФОТ в пределах имеющихся средств.

**7.** 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.** На выплаты стимулирующего характера рекомендуется направлять не менее 30% фонда оплаты труда организации.

Выплаты стимулирующего характера производятся из объема субсидий, поступающих в установленном порядке в Организацию, и средств от оказания организацией услуг, предоставление которых для физических и юридических лиц осуществляется на платной основе, и от иной приносящей доход деятельности.

Выплаты стимулирующего характера производятся в целях усиления материальной заинтересованности педагогического персонала, административно-управленческого, учебно- вспомогательного и младшего обслуживающего персонала Организации в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы и 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.** Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как постоянные, но не более чем на 1 учебный год, так и производиться ежемесячно, ежеквартально, исходя из фактически сложившихся финансовых возможностей

Организации.

Установление условий стимулирования, не связанных с качеством, эффективностью и результативностью труда, не допускается.

В процедуре установления выплат стимулирующего характера участвует совместная комиссия по распределению стимулирующих выплат с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и управляющего Совета школы.

**3.** Положением об оплате труда Организации установлены работникам следующие виды выплат стимулирующего характера:

повышающий коэффициент (стимулирующая надбавка) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за категорийность;

повышающий коэффициент (стимулирующая надбавка) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за выслугу лет;

повышающий коэффициент (выплата стимулирующего характера) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за учёную степень и почётное звание;

стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

Размер выплат надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается в процентах к окладу.

Применение надбавок 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.

**4.** Стимулирующая надбавка к окладу за категорийность устанавливается с целью стимулирования педагогических и руководящих работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Размеры стимулирующей надбавки (в процентах от оклада (должностного оклада) ставки заработной платы):

до 30% - при наличии высшей квалификационной категории;

до 20% - при наличии первой квалификационной категории;

Стимулирующая надбавка за категорийность устанавливается всем работникам, имеющим квалификационную категорию, в том числе из числа совместителей и при совмещении должностей (по основной и совмещаемой должности).

Педагогическим работникам, имеющим учебную нагрузку, стимулирующая надбавка за категорийность устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки.

Работникам административно-управленческого персонала, педагогическим работникам, не имеющим учебной нагрузки, стимулирующая надбавка за категорийность устанавливается в процентном отношении к должностному окладу.

**5.** Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных учреждениях РФ, стран СНГ и республик бывшего СССР.

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

при стаже работы от 1 до 5 лет – 5%;

при стаже работы от 5 до 10 лет – 10%;

при стаже работы от 10 лет – 15%.

**6.** Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим и иным работникам из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала устанавливается:

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 напряженность выполняемой работы;

за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Размер стимулирующей 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 (до 200% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы).

Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более полугодия при наличии финансовых возможностей Организации.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за учёную степень и почётное звание устанавливается работникам Организации, которым присвоена ученая степень и почетное звание при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

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

до 7,5% – за ученую степень кандидата наук;

до 7,5 % - за почетное звание «Заслуженный учитель РФ», «Заслуженный учитель Кубани», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный работник физической культуры и спорта Кубани», «Заслуженный работник физической культуры», «Народный, Почётный учитель».

до 15% – за ученую степень доктора наук.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за учёную степень и почётное звание устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

**7.** Положением об оплате труда работников Организации может быть предусмотрено установление работникам следующих стимулирующих выплат:

7.1. На основании настоящего Положения администрацией Организации совместно с управляющим Советом школы разрабатывается Оценочный лист, определяющий перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда учителей. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Весовое значение критерия в баллах Организация определяет самостоятельно, исходя из своих целей и задач, реализуемой программы развития.

Дополнение и изменение критериев и показателей относится к компетенции Организации и устанавливается приказом руководителя на 1 сентября и 1 января.

Накопление первичных данных об индивидуальных достижениях педаго-

гов, осуществляющих учебный процесс, ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого учителя.

Мониторинг и оценка результативной деятельности учителей школы (в дальнейшем Мониторинг и оценка) производится учителем, затем соответствующим предметным методическим объединением с последующим согласованием с администрацией и профсоюзным комитетом школы.

В системе Мониторинга и оценки учитываются результаты учебно-воспитательной работы, полученные в рамках внутришкольного, окружного, городского, краевого и федерального уровня, согласно представленным подтверждающим документам.

На основе проведенного Мониторинга и оценки за отчетный период производится подсчет баллов по всем показателям по каждому учителю в отдельности, за личной подписью работника, председателя методического объединения, представителя администрации.

Составляется общий протокол мониторинга и оценки результативной деятельности учителей школы за подписями руководителей, соответствующих предметных методических объединений.

Общий Протокол рассматривается на заседании совместной комиссии администрации, управляющего Совета и профсоюзного комитета, после чего размещается на информационном стенде для ознакомления.

В течение 2-х дней после размещения Протокола на стенде работник, при наличии особого мнения, вправе подать заявление директору Организации о несогласии с оценкой результативности его деятельности.

Заявление работника в течение двух дней рассматривается на заседании администрации и профсоюзного комитета школы и по результатам проверки принимается решение. В случае установления в ходе проверки факта ошибочной оценки деятельности работника, выраженной в оценочных баллах, профсоюзный комитет совместно с администрацией Учреждения принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

Для определения размеров выплат стимулирующего характера по каждому учителю в отдельности производится расчет стоимости одного балла. Для этого баллы, полученные всеми учителями, суммируются (общая сумма баллов).

Для расчета стоимости одного балла размер стимулирующей части фонда оплаты труда, предназначенный для распределения, делится на общую сумму набранных баллов всех учителей Организации. В результате получается стоимость (в рублях) одного балла.

Этот показатель (стоимость одного балла) умножается на сумму баллов каждого учителя. В результате получается размер ежемесячных выплат стимулирующего характера каждому учителю.

После составления, подписания и согласования протокола, расчета стоимости одного балла и определения размера стимулирующих выплат по каждому учителю, издается приказ директора об установлении выплат стимулирующего характера, приказ согласовывается управляющим Советом школы и профсоюзным комитетом.

Начисление утвержденных выплат стимулирующего характера учителям производится ежемесячно при наличии финансовых возможностей Организации.

Апелляции учителей не принимаются и не рассматриваются с момента издания приказа об установлении конкретных размеров стимулирующих выплат.

Корректировка стоимости 1 балла и размера стимулирующих выплат учителям производится 1 раз в год (на 01 января) соответственно объему стимулирующей части фонда оплаты труда Организации и общего количества баллов, набранных учителями.

7.2. Выплаты стимулирующего характера административно-управленческому, учебно-вспомогательному, младшему обслуживающему персоналу и педагогическому персоналу, не имеющему учебной нагрузки устанавливаются из стимулирующей части фонда оплаты труда данных категорий персонала при наличии финансовых возможностей Организации.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на период и в сроки, определенные для Организации как в процентах от оклада, так и в абсолютных значениях (рублях) по критериям и показателям, установленным Положением.

### **Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда по категориям персонала**

#### **Заместители директора по УВР, ВР, УМР:**

Наименование критерия	Сумма (руб.)	% от оклада
Увеличение доли учащихся, занятых дополнительными видами и формами внеурочной деятельности	1000,00-2000,00	до 10%
Высокий уровень качества учебно-воспитательного процесса	1000,00-3000,00	до 15%
Разработка методических рекомендаций, положений и т.п. для внутреннего пользования	1000,00-3000,00	до 15%
Разработка и контроль реализации проектов и программ различного уровня	1000,00-3000,00	до 15%
Проведение качественного анализа работы, реализации проекта или программы	1000,00-3000,00	до 15%
Своевременное выявление, учёт и организация индивидуальной профилактической работы в отношении неблагополучных семей и несовершеннолетних	1000,00-2000,00	до 10%
Своевременное выявление и устранение причин и условий, способствующих безнадзорности детей и подростков, и совершения правонарушений и антиобщественных действий несовершеннолетними	1000,00-2000,00	до 10%
Взаимодействие с органами и учреждениями системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних по оказанию своевременной и оперативной помощи неблагополучным семьям и несовершеннолетним	1000,00-2000,00	до 10%
За наличие положительной динамики и эффективной работы с неблагополучными семьями и учащимися, состоящими на профилактическом учёте	1000,00-2000,00	до 10%
Профилактика наркомании среди учащихся (заместителю)	2000,00 за ставку	-

директора по ВР)	заработной платы	
------------------	------------------	--

### **Заместитель директора по ФЭР, главный бухгалтер, бухгалтер:**

Наименование критерия	Сумма (руб.)	% от оклада
Обеспечение целевого использования внебюджетных средств	1000,00-3000,00	до 15%
Своевременное и качественное представление отчетов	1000,00-3000,00	до 15%
Качественное обеспечение постановки и ведения бухгалтерского учета	1000,00-2500,00	до 13 %
Качественное ведение аналитической деятельности по состоянию материально-технической базы школы	1000,00-2500,00	до 13 %
Разработка необходимой финансово-хозяйственной документации школы	2000,00-5000,00	до 25 %
Качественный анализ эффективности и правильности расходования материальных средств	1000,00-2000,00	до 10 %
Своевременное корректирование запланированных расходов, в соответствии с производственной необходимостью	500,00-1500,00	до 5 %
Своевременное выявление финансовых проблем функционирования школы	1000,00-2000,00	до 10%

### **Заместитель директора по АХР:**

Наименование критерия	Сумма (руб.)	% от оклада
Обеспечение оперативности выполнения заявок по устранению технических неполадок	1000,00-2000,00	до 10%
Своевременность заключения хозяйственных договоров (отопление, водоснабжение, электроснабжение и др.)	1000,00-2000,00	до 10%
Своевременность и правильность заключения договоров на приобретение товаров для нужд школы, размещения необходимой документации для проведения закупок в соответствии с ФЗ № 44 от 05.04.2013г.	2000,00-3000,00	до 15%
Качественная и своевременная постановка на учет материальных ценностей, поступивших в учреждение	2000,00-3000,00	до 15%
Высокий уровень сохранности материальных ценностей	1000,00-3000,00	до 15%
Качественное и своевременное предоставление документации и отчетности по запросу руководителя и бухгалтерии	500,00-1000,00	до 5%

### **Заведующий библиотекой:**

Наименование критерия	Сумма (руб.)	% от оклада
Качественное оформление книжных выставок	1000,00-2000,00	до 10%
Выполнение тематических выставок, альбомов и др.	1000,00-2000,00	до 10%
Проведение библиотечно-библиографических уроков среди учащихся	2000,00-3000,00	до 15%
Высокий уровень читательской активности среди учащихся	1000,00-3000,00	до 15%
Подготовка материалов с применением ИКТ	1000,00-2000,00	до 10%
Высокий уровень работы по обеспечению учащихся учебниками из школьного фонда	1000,00-2000,00	до 10%
Организация и проведение бесед, различных массовых ме-	1000,00-3000,00	до 15%

роприятий, способствующих пропаганде книги, воспитывающих культурное и социальное самосознание и содействующих эмоциональному развитию учащихся		
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

### **Библиотекарь:**

Наименование критерия	Сумма (руб.)	% от оклада
Качественное оформление книжных выставок	1000,00-2000,00	до 50%
Выполнение тематических выставок, альбомов и др.	1000,00-2000,00	до 50%
Проведение библиотечно-библиографических уроков среди учащихся	2000,00-3000,00	до 70%
Высокий уровень читательской активности среди учащихся	1000,00-3000,00	до 70%
Подготовка материалов с применением ИКТ	1000,00-2000,00	до 50%
Высокий уровень работы по обеспечению учащихся учебниками из школьного фонда	1000,00-2000,00	до 50%
Организация и проведение бесед, различных массовых мероприятий, способствующих пропаганде книги, воспитывающих культурное и социальное самосознание и содействующих эмоциональному развитию учащихся	1000,00-3000,00	до 70%

### **Прочий педагогический персонал (не имеющий учебной нагрузки):**

Наименование критерия	Сумма (руб.)	% от оклада
Высокий уровень проведения общешкольных мероприятий различной направленности	500,00-1500,00	до 25%
Высокий уровень организации и проведения внутришкольных выставок, семинаров и др.	500,00-1000,00	до 15%
Участие в реализации проектов и программ по конкретному направлению	500,00-2000,00	до 30%
Своевременное и качественное ведение базы данных	500,00-1500,00	до 25%
Ведение инновационной деятельности	1000,00-2000,00	до 30%
Наличие методических разработок, материалов	1000,00-2000,00	до 30%
Высокий уровень аналитической деятельности по направленности	1000,00-2000,00	до 30%
Применение в работе ИКТ	500,00-1500,00	до 25%
Своевременное выявление, учёт и организация индивидуальной профилактической работы в отношении неблагополучных семей и несовершеннолетних	1000,00-2000,00	до 30%
Своевременное выявление и устранение причин и условий, способствующих безнадзорности детей и подростков, и совершения правонарушений и антиобщественных действий несовершеннолетними	1000,00-2000,00	до 30%
Взаимодействие с органами и учреждениями системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних по оказанию своевременной и оперативной помощи неблагополучным семьям и несовершеннолетним	1000,00-2000,00	до 30%
За наличие положительной динамики и эффективной работы с неблагополучными семьями и учащимися, состоящими на профилактическом учёте	1000,00-2000,00	до 30%

Профилактика наркомании среди учащихся (педагогу-психологу, социальному педагогу)	1000,00 за ставку заработной платы	-
-----------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------	---

### **Учебно-вспомогательный персонал:**

Наименование критерия	Сумма (руб.)	% от оклада
Своевременное и качественное предоставление информации и отчетов	500,00-2000,00	до 50%
Использование современных информационных технологий в работе	1000,00-2000,00	до 50%
Своевременное и качественное ведение базы данных	500,00-1500,00	до 35%
Своевременное, качественное формирование и ведение документации, необходимой в процессе работы	1000,00-3000,00	до 70%
Своевременная и качественная модернизация компьютерной техники	1000,00-2000,00	до 30%
Обеспечение бесперебойной, качественной работы компьютерной и оргтехники	1000,00-3000,00	до 70%
Своевременная организация консультаций по работе с программным обеспечением, по правильной эксплуатации компьютерного и прочего оборудования	1000,00-3000,00	до 70%

### **Младший обслуживающий персонал:**

Наименование критерия	Сумма (руб.)	% от оклада
Своевременная и качественная подготовка помещений школы к учебному году	500,00-3000,00	до 70%
Обеспечение оперативности выполнения заявок по устранению различных неполадок	500,00-2000,00	до 30%
Образцовое содержание участка (в соответствии с требованиями СанПиН)	500,00-2000,00	до 30%
Высокий уровень исполнительской дисциплины, выполнение всех требований техники безопасности и охраны труда	500,00-1500,00	до 35%
Своевременное и качественное корректирование работ по совершенствованию и благоустройству территории, помещений школы	500,00-2000,00	до 30%
Качественное и оперативное выполнение работ по ремонту и обслуживанию сантехники	500,00-2000,00	до 30%
Ремонт мебели	500,00-2000,00	до 30%
Работа в особых условиях (осенне-зимний период)	500,00-1500,00	до 35%

Дополнение и изменение критериев и показателей относится к компетенции Организации по согласованию с совместной комиссией по распределению стимулирующих выплат, профсоюзным комитетом и управляющим Советом школы.

Конкретный размер выплат стимулирующего характера определяется в зависимости от объема и качества работы, ее сложности и эффективности, устанавливается приказом директора Организации по согласованию с совместной комиссией по распределению стимулирующих выплат, профсоюзным комитетом и управляющим Советом школы.

7.3. В Организации допускается, при наличии финансовых возможностей, установление выплат стимулирующего характера для специалистов со стажем ра-



боты по специальности менее 3-х лет с целью усиления мотивации к повышению качества, эффективности и результативности труда: стимулирование мотивации к повышению результативности труда от 500,00 до 2000,00 рублей.

Размер стимулирующей выплаты определяется, исходя из финансовых возможностей Организации для каждого специалиста индивидуально, с учетом планируемого дополнительного объема работы по должности и согласовывается с профсоюзным комитетом, совместной комиссией по распределению стимулирующих выплат и управляющим Советом школы.

**8.** Из стимулирующей части фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не имеющего учебной нагрузки, 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 работе;

1000 рублей – педагогу-психологу и социальному педагогу.

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

**9.** В целях сохранения кадрового потенциала и стабильности работы Организации согласно приказу департамента образования и науки Краснодарского края от 30.01.2012 № 299 «О распределении из краевого бюджета иных межбюджетных трансфертов бюджетам муниципальных образований Краснодарского края в целях обеспечения стимулирования отдельных категорий работников муниципальных образовательных учреждений» осуществляются выплаты стимулирующего характера в размере 3000 рублей в месяц отдельным категориям работников (учитель, учитель-логопед, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, социальный педагог, преподаватель – организатор ОБЖ и допризывной подготовки, вахтёр, гардеробщик, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию зданий, сторож, уборщик служебных помещений).

Выплаты производятся исходя из фактически отработанного работником времени в календарном месяце по основному месту работы и по основной должности в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

При занятии штатной должности в полном объеме (не менее одной ставки) выплаты устанавливаются из расчета 3000 рублей в месяц.

При занятии штатной должности не в полном объеме или в случае, если месяц, за который производится выплата, отработан не полностью, выплата осуществляется пропорционально отработанному времени.

Дополнение и изменение критериев и показателей относится к компетенции Организации, по согласованию с профсоюзным комитетом, совместной комиссией по распределению стимулирующих выплат и управляющим Советом школы.

Конкретный размер стимулирующих выплат устанавливается приказом директора Организации по согласованию с профсоюзным комитетом, совместной комиссией по распределению стимулирующих выплат и управляющим Советом школы.

**10.** В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от

04.04.2020г. № 448 и Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 14.08.2020 г. № 453 (пункт 5 приложения № 2 к настоящему постановлению) устанавливается порядок стимулирующей выплаты за выполнение функции классного руководителя за счет средств краевого бюджета по состоянию на 31.08.2020г., который не должен зависеть от количества обучающихся в классе. Выплата стимулирующего характера за выполнение функции классного руководителя устанавливается из расчёта 4000 рублей в месяц за один класс и не зависит от наполняемости класса.

В случае если на педагогического работника возложены функции классного руководителя в двух и более классах, соответствующие выплаты устанавливаются за выполнение этих функций в каждом классе, но не более, чем за два класса.

Размер выплаты за выполнение функции классного руководителя устанавливается по состоянию на 1 января и 1 сентября текущего финансового года.

Выплата стимулирующего характера за выполнение функции классного руководителя выплачивается с учётом фактически отработанного времени.

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

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы;
- премия за качество выполняемых работ;
- премия в связи с профессиональным праздником «Международный день учителя»;
- премия в связи с юбилеями (50 лет и далее через каждые 5 лет со дня рождения).

Премирование осуществляется по приказу руководителя Организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных Организацией на оплату труда работников:

заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно.

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

При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью Организации;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;  
участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), тарифной ставке 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 локальным актом.

11.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

11.3. Премия за интенсивность и высокие результаты работы – выплачивается работникам одновременно за интенсивность и высокие результаты работы.

При премировании учитывается:  
интенсивность и напряженность работы;  
особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Организации);  
организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

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

11.4. Премия в связи с профессиональным праздником «Международный день учителя» выплачивается из экономии фонда оплаты труда по категориям персонала в размерах, установленных исходя из финансовых возможностей Организации, производится в соответствии с приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом, совместной комиссией по распределению стимулирующих выплат и управляющим Советом школы.

11.5. Единовременное денежное поощрение (премия) в связи с юбилеями (50 лет и далее через каждые 5 лет со дня рождения) выплачивается работникам за продолжительный и безупречный труд одновременно в размере 5000 рублей. Премия в связи с юбилеями в размере 5000,00 руб. устанавливается при условии работы в МБОУ СОШ № 78 не менее 5 лет. В случае, когда стаж работы в Орга-

низации менее 5 лет, премия устанавливается пропорционально стажу из расчёта 000,00 руб. за 1 год работы.

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

**12.** Для поощрения руководителя муниципальной общеобразовательной организации формируется фонд стимулирования руководителя общеобразовательной организации.

Доля фонда стимулирования руководителя Организации в общем фонде оплаты труда определяется Организацией самостоятельно исходя из анализа фактически сложившихся затрат на стимулирование руководителя Организации с учётом реальных потребностей.

При изменении в течение финансового года годового фонда стимулирования руководителя доля фонда корректируется.

Выплаты стимулирующего характера руководителю Организации, в том числе премирование руководителя Организации, производятся на основании оценки деятельности Организации за отчётный период в соответствии с установленными приказом директора департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар показателями эффективности работы Организации.

Выплаты стимулирующего характера руководителю Организации, в том числе премирование руководителя Организации, устанавливаются приказом директора департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар.

**13.** Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам в размере 5000,00 рублей, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более классах. Денежное вознаграждение в размере 5000,00 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах, классе-комплекте)

независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

Денежное вознаграждение в размере 5000,00 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство дополнительно к выплате (доплате) за классное руководство, установленное на 31 августа 2020 года из бюджета субъекта Российской Федерации, снижение размера которой не допускается. В случае необходимости классное руководство может осуществляться учителями из числа руководителей и других работников общеобразовательной организации, ведущих учебные занятия в данном классе.

Денежное вознаграждение за классное руководство должно учитываться при исчислении среднего заработка для оплаты основных отпусков, дополнительных учебных отпусков, выплаты компенсаций за неиспользованный отпуск,

пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам.

#### **Раздел IV. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

Установление выплат компенсационного характера производится приказом директора Организации по согласованию с совместной комиссией по распределению стимулирующих выплат, профсоюзным комитетом и управляющим Советом школы.

**1.** Работникам Организации устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- 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;
- за специфику работы педагогическим работникам по индивидуальному обучению на дому по медицинским заключениям детей, имеющих ограниченные возможности здоровья;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу;
- за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- доплата до утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда;
- за длительность вынужденных перерывов («окон») более 2-х часов.
- за участие по решению министерства науки, образования и молодежной политики Краснодарского края в подготовке и проведении итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в муниципальном образовании город Краснодар в качестве руководителей, организаторов, технических специалистов, членов ГЭК, экспертов предметных комиссий пунктов проведения экзаменов (ППЭ) в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения ГИА-11 (ЕГЭ) и ГИА-9 (ОГЭ). Размер выплаты регламентируется приказами Министерства науки, образования и молодежной политики Краснодарского края.

**2.** Компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми 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 признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

**3.** Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на ко-

торый она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема 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 учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

№ п/п	Критерии	Процент 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 статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

**11.** 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).

**12.** Выплата компенсации за участие по решению министерства науки, образования и молодежной политики Краснодарского края в подготовке и проведении итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в муниципальном образовании город Краснодар в качестве руководителей, организаторов, технических специалистов, членов ГЭК, экспертов предметных комиссий пунктов проведения экзаменов (ППЭ) в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения ГИА-11 (ЕГЭ) и ГИА-9 (ОГЭ) осуществляется из расчёта 520,00 руб. за один экзаменационный день.

## **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 ее конкретных размерах принимает руководитель Организации на основании письменного заявления работника о мотивированных материальных затруднениях (до двух должностных окладов в год).

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

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 через каждые 5 лет со дня рождения с учётом стажа работы в Организации), в связи с профессиональными и государственными праздниками; по итогам рабо-

ты за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

- пенсионерам при выходе на пенсию (до одного должностного оклада);

- лицам, проработавшим в организации не менее 10 лет и уволенным в связи с сокращением численности или штата (до одного должностного оклада).

Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах принимает руководитель Организации на основании письменного заявления работника по согласованию с профсоюзным комитетом.

**3.** 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 её конкретных размерах принимает директор департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар на основании письменного заявления.

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

Приказа Учредителя – директору Организации;

Приказа руководителя – работникам Организации.

## **Раздел VI. Оплата труда заместителей руководителя, заведующего библиотекой и главного бухгалтера**

**1.** Должностные оклады заместителей руководителя, заведующего библиотекой и главного бухгалтера, устанавливаются в размере 70 – 80 % 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 (за исключением заместителей директора по административно-хозяйственной деятельности и финансово-экономической работе, главного бухгалтера и заведующего библиотекой) 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 заместителей директора, главного бухгалтера и заведующего библиотекой подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и заведующего библиотекой Организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Организации (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и заведующего библиотекой) рассчитывается за календарный



год и устанавливается в кратности от 1 до 5.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и заведующего библиотекой Организации устанавливается приказом директора департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар.

Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и заведующего библиотекой Организации размещается на официальном Интернет-портале администрации муниципального образования город Краснодар и городской Думы Краснодара в разделе департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар не позднее 1 апреля года, следующего за отчетным периодом.

В целях своевременного размещения информации руководитель Организации обеспечивает с письменными согласиями на обработку персональных данных в департамент образования администрации муниципального образования город Краснодар не позднее 5 марта года, следующего за отчетным периодом. В информации указываются наименование Организации, фамилии, имена, отчества руководителя, его заместителей, главного бухгалтера, заведующего библиотекой и размер их среднемесячной заработной платы (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования).

Указанная информация может по решению департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар размещаться в информационно-телекоммуникационной сети Интернет на официальных сайтах организаций.

При этом в составе размещаемой на официальных сайтах информации запрещается указывать данные, позволяющие определить место жительства, почтовый адрес, телефон и иные индивидуальные средства коммуникации лиц, указанных выше, а также сведения, отнесенные к государственной тайне или сведениям конфиденциального характера.

Обработка персональных данных руководителя, его заместителей, главного бухгалтера, заведующего библиотекой Организации осуществляется на основании их письменных согласий.

**4.** С учётом условий труда заместителям директора, главному бухгалтеру и заведующему библиотекой устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные **разделом IV** настоящего Положения.

**5.** Стимулирующие выплаты с учётом условий труда заместителям директора, главному бухгалтеру и заведующему библиотекой устанавливаются, **разделом III** настоящего Положения.

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

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

Положение вступает в силу со дня утверждения и распространяется на всех работников МБОУ СОШ № 78 и на правоотношения, возникшие с 01.01.2019.

Рассмотрено на общем собрании трудового коллектива 31.08.2020.  
Протокол № 1.