

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к коллективному договору

Согласовано:
Председатель «ПК»
_____ С.Н. Бородатова
район
«04» декабря 2014 г.
2014 г.

Утверждаю:
директор МБОУ СОШ № 27
п. Комсомолец МО Ейский
_____ Т.С. Кудинова
«04» декабря



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципальной бюджетной общеобразовательной организации
средняя общеобразовательная школа № 27
поселка Комсомолец
муниципального образования Ейский район

Раздел 1
Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципальной

бюджетной общеобразовательной организации средняя общеобразовательная школа №27 поселка Комсомолец муниципального образования Ейский район (далее – Школа) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" и от 1 июня 2012 года № 761 "О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы";

Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р;

Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 года N 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»;

Законом Краснодарского края от 16 июля 2013 года №2770-КЗ «Об образовании в Краснодарском крае»;

Законом Краснодарского края от 3 марта 2010 года №1911-КЗ «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования»;

Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 ноября 2008 года № 1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края»;

Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 года № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края»;

Постановлением главы муниципального образования Ейский район от 14 ноября 2008 года № 992 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Ейский район»;

Постановлением администрации муниципального образования Ейский район от 5 августа 2013 года № 772 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Ейский район»;

другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Положение об оплате труда работников Организации (далее – Положение) устанавливает принципы оплаты труда для работников школы и

разработано в целях создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества их работы, а также заинтересованности в эффективном функционировании всех структурных подразделений и Школы в целом, в повышении качества оказываемых услуг.

1.3. Система оплаты труда работников Школы устанавливается и изменяется с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- профессиональных квалификационных групп должностей руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- примерных положений об оплате труда работников образовательных учреждений;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников.

1.4. Положение включает:

- порядок формирования фонда оплаты труда, соотношение тарифной (базовой) и стимулирующей части фонда оплаты труда;
- порядок определения стоимости педагогической услуги одного ученика в час;
- порядок определения оклада педагогического работника, осуществляющего учебный процесс;
- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням и размеры повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням;
- наименования, условия и размеры выплат компенсационного характера;
- наименования, условия и размеры выплат стимулирующего характера;
- порядок и условия премирования работников;
- условия оплаты труда руководителя Школы и его заместителей;
- иные выплаты работникам;
- порядок распределения штатной численности работников по группам персонала для формирования фонда оплаты труда;
- порядок исчисления размера расчетного среднего оклада для определения должностного оклада руководителя Школы;
- порядок и условия почасовой оплаты труда работников;
- перечень учреждений, организаций должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования;

- порядок определения стажа педагогической работы;
 - критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников для установления выплат стимулирующего характера;
 - форму расчётного листка по оплате труда.
- 1.5. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, все виды компенсационных и стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовой договор.
- 1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.
- 1.7. Заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном и краевом уровне минимального размера оплаты труд
- 1.8 Оплата труда работников Школы производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в плане финансово- хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год.
- 1.9. Внесение изменений в настоящее Положение осуществляется при изменении законодательства, наименований, условий и размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера, порядка и условиях премирования работников, условий оплаты труда руководителя Школы и его заместителей, иных выплат работникам.
- При увеличении (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Школы вносятся изменения в штатное расписание Школы и трудовые договоры с работниками на основании приказа руководителя Школы. Внесение изменений в настоящее Положение не осуществляется.
- 1.10. Каждому работнику Школы в срок до 12 числа месяца, следующего за расчётным, выдаётся расчётный листок по оплате труда. Форма расчётного листка по оплате труда в приложении 1 к настоящему Положению.

Раздел 2

Порядок формирования фонда оплаты труда

2.1 Размер фонда оплаты труда Школы определяется исходя из утвержденного законом Краснодарского края о краевом бюджете на очередной финансовый год норматива подушевого финансирования на одного обучающегося (с учетом соответствующего поправочного коэффициента) для обеспечения реализации основных общеобразовательных программ по следующей формуле:

$$\text{ФОТО} = N \times H \times K, \text{ где:}$$

ФОТО - фонд оплаты труда Школы;

N - норматив подушевого финансирования на одного обучающегося (с учетом соответствующего поправочного коэффициента) для реализации основных общеобразовательных программ в общеобразовательных учреждениях Краснодарского края, утвержденный законом Краснодарского края о краевом бюджете на внеочередной финансовый год;

H - количество обучающихся в Школе с учетом предварительного комплектования на начало нового учебного года;

K - доля фонда оплаты труда (с начислениями на оплату труда) от суммы субсидии, предоставленной на реализацию основных общеобразовательных программ (94-96 %)

Остальные 4-6% от суммы субсидии составляют материальные затраты Школы.

- 2.2. Фонд оплаты труда Школы состоит из фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс (учителя, имеющие учебную нагрузку) и фонда оплаты труда административно- управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом:

$$\text{ФОТо} = \text{ФОТп} + \text{ФОТпр}, \text{ где:}$$

ФОТо - фонд оплаты труда Школы;

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.

Фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, устанавливается в размере 70-75% от общего фонда оплаты труда Школы.

Фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, устанавливается в размере 25-30% от общего фонда оплаты труда Школы.

Указанное соотношение в течение финансового года может быть изменено в зависимости от фактически сложившейся структуры фонда оплаты труда по категориям персонала, необходимости введения дополнительных штатных единиц и других условий.

Порядок распределения штатной численности работников Школы по группам персонала для формирования фонда оплаты труда определен в приложении 2 настоящего Положения.

- 2.3. Фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, состоит из базовой части, стимулирующей части и компенсационных выплат:

$$\text{ФОТп} = \text{ФОТп(б)} + \text{ФОТп(с)} + \text{KB}, \text{ где}$$

ФОТп – фонд оплаты труда педагогического персонала;

ФОТп(б) - базовая часть;

ФОТп(с) - стимулирующая часть;

КВ – выплаты компенсационного характера

В базовую часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, входит оплата учителю за аудиторную деятельность (проведение уроков) и неаудиторную деятельность (внеурочную). Сумма расходов на установление доплат за дополнительные виды работ, относящиеся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя, устанавливается в размере 15-18% от фонда оплаты труда педагогических работников.

2.4. На стимулирующую часть фонда оплаты труда педагогического персонала в течение календарного года направляется 19-25% от фонда оплаты труда педагогических работников.

2.5. 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 и компенсационных выплат:

$$\text{ФОТпр} = \text{ФОТпр(б)} + \text{ФОТпр(с)} + \text{КВ}, \text{ где:}$$

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

ФОТпр(б) - базовая часть ФОТпр(с) - стимулирующая часть;

КВ - выплаты компенсационного характера.

2.6. На стимулирующую часть фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом в течение календарного года направляется 35-42% от фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом.

Раздел 3

Определение стоимости педагогической услуги и размера оклада педагогических работников, осуществляющих учебный процесс

3.1. Настоящий раздел Положения определяет гарантированный размер оклада педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, за аудиторную деятельность (проведение уроков) в зависимости от количества проведенных ими учебных часов и численности учащихся в классах. Для определения размера оклада педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, за аудиторную деятельность (проведение уроков) вводится условная единица - Стп, которая называется «Стоимость педагогической услуги» или «Стоимость 1 ученико-часа».

3.1.2. Стоимость педагогической услуги (стоимость 1 ученико-часа) определяется исходя из базовой части фонда оплаты труда

педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, уменьшенной на сумму выплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя, а также исходя из общего количества учащихся в Школе и общего годового количества часов по учебному плану.

$$\text{Стп} = \frac{(\text{ФОТп(б)} - \text{НВ}) \times 245}{(a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + \dots + a_{10} \times v_{10} + a_{11} \times v_{11}) \times 365}$$

где:

Стп - стоимость педагогической услуги; 365 - количество дней в году;

245 - среднее расчетное количество дней в учебном году;

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

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

$a_1 - a_{11}$ - количество учащихся в первых - одиннадцатых классах;

$v_1 - v_{11}$ - годовое количество часов по учебному плану в первом - одиннадцатом классах.

3.1.3. Годовое количество часов по учебному плану определяется с учетом всех предусмотренных Типовым положением об общеобразовательном учреждении случаев увеличения часов (факультативных занятий, деления классов на группы), обучения детей с отклонениями в развитии, обучения детей на дому. Максимальная учебная нагрузка не должна превышать нормы, установленной федеральными и региональными учебными планами, и санитарными правилами и нормами.

3.2. Оклад педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, за аудиторную деятельность (проведение уроков) рассчитывается по формуле:

$O = \text{Стп} \times \text{Н} \times \text{Уп} \times \text{П} \times \text{Г}$, где:

O - оклад педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, за аудиторную деятельность (проведение уроков) с учетом доплат за работу в сельской местности;

Стп - стоимость педагогической услуги (в рублях за 1 ученико-час);

Н - количество учащихся по каждому предмету в каждом классе;

Уп - количество часов в месяц по каждому предмету, который ведёт педагог, в каждом классе.

Количество часов определяется согласно учебному плану. Для перевода недельного учебного плана в месячный применяется коэффициент перевода - 4,0 (условное количество недель в месяце);

Г - коэффициент, учитывающий возможное деление класса на группы.

При делении класса на две группы коэффициент $\Gamma = 1,2 - 2$, при делении класса на три группы коэффициент $\Gamma = 2 - 3$.

3.2.1. К окладу педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, за аудиторную деятельность (проведение уроков) устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- в размере 1,2 - за обучение учащегося на дому. При этом оклад педагогического работника определяется в зависимости от количества детей в классе, в состав которого включен ученик, занимающийся на дому;
- в размере 1,2 – за работу коррекционных классах;

3.2.2. Расчёт оклада педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, за аудиторную деятельность (проведение уроков) производится 2 раза в год: по состоянию на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января) с составлением тарификационного списка по каждому педагогу.

Каждый педагог должен быть ознакомлен со своим тарификационным списком.

3.2.3. При составлении тарификационного списка учитывается сокращённая продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников не более 18 часов в неделю, установленная Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 года N 2075.

3.3. Согласно п.2.3. настоящего Положения в базовую часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, входит оплата учителю за неаудиторную (внеурочную) деятельность.

В Организации производится оплата следующих дополнительных видов работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя:

- проверка тетрадей;
- классное руководство;
- заведование элементами инфраструктуры (кабинетами, лабораториями, учебно-опытными участками, мастерскими, музеями и т.п.);
- организация внеклассной работы по предмету, соревнований, олимпиад, конкурсов, конференций; предпрофильная подготовка профориентация;
- ведение клубной, конкурсной, экскурсионной работы с учащимися;
- работа с молодыми специалистами (наставничество);
- организация работы по профилактике наркомании среди учащихся;
- работа классных руководителей по введению ФГОС;
- методическая работа;
- другие виды работ (за исключением работы, выполняемой на условиях совмещения).

3.3.1. Оплата дополнительных видов работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности педагогических работников, осуществляется с использованием условных расчетных часов для конкретных видов деятельности:

- за классное руководство – до 2 часов в неделю;
- за заведование кабинетом - до 1 часа в неделю;
- за заведование элементами инфраструктуры – до 2 часов в неделю;
- за руководство предметными комиссиями, методическими

объединениями – до 2 часов в неделю;

- за внеклассную работу по предмету, экскурсионную, клубную работу – до 2 часов в неделю;
- за дополнительную работу – до 1 часа в неделю;
- за проверку тетрадей – от 2 до 4 часов в неделю.
- Стоимость одного часа рассчитывается по формуле:

$$\text{СТЧ} = \text{СД} / \text{Чвн}, \text{ где:}$$

СТЧ – стоимость одного часа за дополнительные виды работ;

СД – общая сумма расходов Школы на установление доплат за дополнительные виды работ, относящиеся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя, составляющая 15-18% фонда оплаты труда педагогических работников

Чвн – общее количество часов работы внеаудиторной (внеурочной) деятельности всех педагогов.

Доплата по конкретным видам внеурочной деятельности каждому педагогу рассчитывается по формуле:

$$\text{ДДР} = \text{Ч} \times \text{СТЧ}, \text{ где:}$$

ДДР – доплата за дополнительные виды работ; Ч – количество часов работы в месяц;

СТЧ – стоимость одного часа за дополнительные виды работ.

Конкретные размеры доплат по видам внеурочной деятельности каждому педагогу рассчитываются 2 раза в год одновременно с составлением тарификационных списков: на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января) и устанавливаются приказом руководителя Школы.

- 3.3.2. Доплата за внеурочную деятельность в классах, занимающихся по ФГОС, рассчитывается исходя из стоимости педагогической услуги за аудиторские часы:

$$\text{Двн} = \text{Стп} \times \text{Ук} \times \text{Ч}, \text{ где}$$

Двн – доплата за внеурочную деятельность; Стп – стоимость педагогической услуги;

Ук – количество учащихся в классе (группе):

Ч – количество часов работы в месяц по направлениям, отведенным на внеурочную деятельность в соответствии с ФГОС.

Конкретные размеры оплаты каждому педагогу в классах, занимающихся по ФГОС, рассчитываются 2 раза в год одновременно с составлением тарификационных списков : на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января) и устанавливаются приказом руководителя Школы.

- 3.3.3. Доплата за внеурочную деятельность по профилактике наркомании среди учащихся учителю по физической культуре составляет 2000 рублей. Доплата осуществляется ежемесячно при условии выполнения педагогом нормы часов педагогической работы в количестве 18 часов. Если учебная нагрузка педагога в месяц меньше нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы или педагог отработал неполный месяц,

доплата осуществляется пропорционально учебной нагрузке или отработанному времени. Если учебная нагрузка педагога в месяц больше нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплата составляет 2000 рублей.

- 3.4. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников установлены в приложении к настоящему Положению.
- 3.5. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж, установлен в приложении 4 к настоящему Положению.
- 3.6. Порядок определения стажа педагогической работы установлен в приложении 5 к настоящему Положению.

Раздел 4

Оплата труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом

- 4.1. Размеры должностных окладов по штатным должностям работников административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, устанавливаются руководителем Школы с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, с определением профессиональных квалификационных групп и профессиональных квалификационных уровней.
Критерии отнесения штатных должностей к профессиональным квалификационным группам содержатся в приказе Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. N 525 "О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам".
- 4.2. Размеры должностных окладов в пределах одной профессиональной квалификационной группы увеличиваются на повышающий коэффициент по соответствующему профессиональному квалификационному уровню.
- 4.3. Применение повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к должностному окладу, установленному по профессиональной квалификационной группе, образует новый оклад (оклад с учётом ПКУ) и учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.
- 4.4. При увеличении (индексации) должностных окладов их размеры, а также размеры должностных окладов, образованных путем применения повышающих коэффициентов к должностным окладам, установленным по

профессиональным квалификационным группам, подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

- 4.5. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням и размеры повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням по штатным должностям Организации (с учётом повышения согласно постановлению администрации муниципального образования Ейский район от 25 апреля 2014 года № 293):

Квалификационный уровень	Должности, отнесённые к квалификационным группам	Должностной оклад, (оклад) ставка заработной платы руб.	Повышающий коэффициент	Должностной оклад (оклад), ставка заработной платы с учётом повышающего коэффициента, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников				
3	Педагог-психолог	6389	0,09	6964
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»				
1	Делопроизводитель	3743	----	3949
«второго уровня»				
1	Техник	3807	---	4017
2	Заведующий хозяйством	3807	--	4017
4	Механик	3807	---	4017
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»				
1	Бухгалтер	4187	---	4418
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»				
1 2, 3, — по 1,	Гардеробщик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворник, сторож, уборщик служебных помещений, слесарь-сантехник, техник-электрик	3743	---	3949
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»				
	Библиотекарь	4187	---	4418

Раздел 5

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

- 5.1. В целях стимулирования работников к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу на основании приказа руководителя Школы к окладам педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, за аудиторную деятельность, к должностным окладам с учётом ПКУ работников административно-

управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

5.1.1. Надбавка за квалификационную категорию педагогическим работникам устанавливается с целью стимулирования их к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

30-60% - при наличии высшей квалификационной категории;

15-20% - при наличии первой квалификационной категории;

10% - при наличии второй категории.

5.1.2. Надбавка за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемым дисциплинам.

7,5% – за ученую степень кандидата наук, за почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Почетный»;

15% – за ученую степень доктора наук.

Надбавка за ученую степень, почетное звание устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

5.1.3. Надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам - в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования, в следующих размерах:

при стаже от 1 до 5 лет – 1 - 5% ;

при стаже от 5 до 10 лет – 5 - 10%;

при стаже более 10 лет – 10-15%.

5.1.4. Персональный повышающий коэффициент устанавливается отдельным работникам с учетом профессионального уровня, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и о его размерах принимается руководителем Школы персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента – до 3,0.

5.1.5. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам Школы:

- за высокие показатели результативности;

- за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки, интерактивные технологии;

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

- за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы, по данному или нескольким основаниям, до 100% должностного оклада по основной должности. Указанная надбавка устанавливается приказом руководителя Школы и действует с даты установления до 31 декабря текущего финансового года.

5.1.6. Ежемесячная дополнительная выплата стимулирующего характера, предусмотренная законом Краснодарского края от 3 марта 2010 года №1911-КЗ «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования», **в размере 3000 рублей** в месяц по следующим штатным должностям: учитель, педагог-психолог, вахтер, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож, уборщик служебных помещений.

Выплата устанавливается на основании приказа руководителя Школы и действует в течение календарного года. Стимулирование носит дополнительный характер и производится исходя из фактически отработанного работником времени в календарном месяце по основному месту работы или по основной должности.

Работникам, выполняющим объём работы менее нормы рабочего времени за ставку заработной платы, стимулирование осуществляется пропорционально отработанному времени.

Работникам, выполняющим объёмы работы более нормы рабочего времени за ставку заработной платы, стимулирование осуществляется пропорционально отработанному времени и не более 3000 рублей.

Размер надбавок и доплат, включая надбавки и доплаты за совмещение должностей (профессий) и другие выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленных согласно дополнительному объёму работ, исчисляется без учёта стимулирования.

5.1.7. Ежемесячная доплата за организацию работы по профилактике наркомании среди учащихся в соответствии с постановлением главы администрации Краснодарского края от 16.10.2007 №955:

- заместителю директора по воспитательной работе – 2000 рублей. Доплата осуществляется пропорционально отработанному времени;
- педагогу психологу 1000 рублей. Доплата осуществляется при условии выполнения педагогом нормы часов педагогической работы в количестве 18 часов. Если учебная нагрузка педагога в месяц меньше нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы или педагог отработал неполный месяц, доплата осуществляется пропорционально учебной нагрузке или отработанному времени. Если учебная нагрузка педагога в месяц больше нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплата составляет 1000 рублей.

5.1.8. Ежемесячная доплата молодым педагогам, имеющим высшее образование, неполное среднее при стаже работы от 1 до 3 лет от 1000 до 3000 рублей. Доплата устанавливается по решению руководителя Школы на срок до 6 месяцев.

5.1.9. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам, которые выполняют функции классного руководителя. Размер ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство - 1000 рублей в месяц в классе с наполняемостью не менее 14 учащихся. Для классов, наполняемость которых меньше

установленной, размер ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство производится пропорционально численности обучающихся. Классным руководителям 10-11 классов устанавливается доплата-1000 рублей вне зависимости от количества учеников в классе.

Если на педагогического работника возложены функции классного руководителя в двух и более классах, соответствующее ежемесячное денежное вознаграждение выплачивается за выполнение функций классного руководителя в каждом классе.

Список педагогических работников, осуществляющих классное руководство, утверждается приказом руководителя Школы. Размер ежемесячного денежного вознаграждения в приказе устанавливается исходя из наполняемости классов по состоянию на 1 января и 1 сентября текущего финансового года. В случае изменения числа учащихся в классе в течение указанных периодов размер ежемесячного денежного вознаграждения не изменяется.

5.2. Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам Школы по результатам оценки профессиональной деятельности с учетом критериев оценки для каждой категории работников на усмотрение руководителя Школы. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников определены в приложении 6 к настоящему Положению.

- 5.2.1. Общая сумма распределяемой стимулирующей надбавки за качество выполняемых работ определяется путём вычитания из общей суммы распределяемой стимулирующей части фонда оплаты труда для соответствующей категории персонала общей суммы начисленных стимулирующих выплат, указанных в п. 5.1.1 - 5.1.9 настоящего раздела. Полученный остаток стимулирующей части фонда оплаты труда для соответствующей категории персонала подлежит распределению среди работников с учетом критериев оценки для каждой категории работников.
- 5.2.2. Распределение стимулирующей надбавки за качество выполняемых работ осуществляет комиссия, утвержденная приказом руководителя Школы. Порядок распределения комиссией стимулирующей надбавки согласно критериям оценки профессиональной деятельности работников в приложении 7 к настоящему Положению.
- 5.2.3. Решение комиссии об установлении размера стимулирующих выплат работникам Школы оформляется протоколом, на основании которого издается приказ руководителя Школы.
- 5.2.4. Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ не выплачивается в случаях:
 - нарушения трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка, и инструкции по охране жизни и здоровья детей, правил техники безопасности;
 - невыполнения или несвоевременного выполнения приказов и распоряжений руководителя Школы;
 - появления на рабочем месте в состоянии наркотического и алкогольного

опьянения;

- наличия обоснованных жалоб родителей детей.

- 5.3. Решение об установлении всех видов выплат стимулирующего характера принимается руководителем Школы при условии обеспечения финансовыми средствами и в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год, а также в пределах средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда.
- 5.4. Выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию, выслугу лет, ученую степень, почетное звание осуществляются в первоочередном порядке.
- 5.5. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера указываются в трудовых договорах, заключенных с работниками.

Раздел 6

Порядок и условия выплат компенсационного характера

- 6.1. На основании приказа руководителя Школы к окладам педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, за аудиторную деятельность, к должностным окладам с учётом ПКУ работников административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, устанавливаются выплаты компенсационного характера.
 - 6.1.1. Оплата за работу в ночное время устанавливается работникам в размере 35% оклада (должностного клад) рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время - с 22 часов вечера до 6 часов утра. Количество часов, отработанных работником в ночное время, указывается в таблице учёта и использования рабочего времени.
 - 6.1.2. Оплата за сверхурочную работу устанавливается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Количество сверхурочных часов, отработанных работником, указывается в таблице учета использования рабочего времени.

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

Для сторожей, время работы которых выходит за пределы установленной нормальной продолжительности рабочего времени, ежемесячно осуществляется суммированный учёт рабочего времени в часах. Нормальная продолжительность рабочего времени сторожей соответствует ежемесячной норме рабочего времени по производственному календарю при 5-тидневной неделе в часах.
 - 6.1.3. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится

работникам, привлекающимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в размере:

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

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Количество часов, отработанных работником в выходные и нерабочие праздничные дни, указывается в таблице учёта и использования рабочего времени.

- 6.1.4. Доплата за совмещение профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы.

Максимальный размер доплаты составляет 100% оклада (должностного оклада) по совмещаемой должности.

- 6.1.5. Доплата за расширение зоны обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы.

Максимальный размер доплаты составляет 100% оклада (должностного оклада) по основной должности.

- 6.1.6. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы.

Максимальный размер доплаты составляет 100% оклада (должностного оклада) по основной должности.

- 6.1.7. Доплата специалистам Школы за работу в сельской местности в размере 25 % от должностного оклада, оклада педагогического работника за аудиторную деятельность, определённого пунктом 3.2. настоящего Положения.

6.2. В соответствии с пунктом 11 статьи 108 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в установленные на день вступления в силу указанного закона в оклады педагогических работников включён размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

Раздел 7

Порядок и условия премирования

7.1. Премирование работников производится на основании приказа руководителя Школы в целях поощрения работников за выполненную работу, с учётом личного вклада каждого работника.

Премирование осуществляется в пределах средств на оплату труда работников Школы, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности, а также в пределах средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда.

7.1.1. Премия по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год устанавливается по решению руководителя Школы 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 Школы;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Школы;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Премия по итогам работы отдельному работнику максимальным размером не ограничивается. Премия по итогам работы работнику, имеющему за этот период дисциплинарное взыскание, не выплачивается. Лица, поступившие на работу в Школу в течение периода, принятого в качестве расчётного для начисления премии, могут быть премированы с учётом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

7.1.2. Работникам, награждённым почетными грамотами, знаками отличия, иными ведомственными наградами, а также государственными наградами в соответствии с указами Президента Российской Федерации, выплачивается единовременная премия в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в пределах фонда оплаты труда.

Раздел 8

Прочие выплаты

8.1. На основании приказа руководителя Школы работникам может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

- в связи с юбилейными датами, свадьбой, рождением ребёнка, выходом на пенсию работника;
- в связи с болезнью работника или его близких родственников (родители,

- дети, родные бра и сестра, муж, жена), смертью близких родственников;
 - в связи со стихийным бедствием или при наступлении непредвиденных обстоятельств, вызвавших материальное затруднение работников (хищение имущества);
 - в случае смерти работника материальная помощь выплачивается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего, на день его смерти.
- 8.2. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Школы на основании письменного заявления работника с учетом мнения выборного профсоюзного органа. При назначении выплат в связи с юбилейными датами и материальной помощи на каждую кандидатуру подается анализ качества работы или краткая характеристика-представление с указанием мотивов поощрения.
- 8.3. Выплата материальной помощи осуществляется при наличии экономии фонда оплаты труда, утвержденного в плане финансово- хозяйственной деятельности Школы на соответствующий финансовый год, а также в пределах средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда.

Раздел 9

Оплата труда руководителя организации и заместителей руководителя

- 9.1. Заработная плата руководителя Школы состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Должностной оклад руководителя Школы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются учредителем в трудовом договоре.
- 9.2. Должностной оклад руководителя определяется в соответствии с Порядком исчисления размера средней заработной плате работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя Школы, утверждённым постановлением администрации муниципального образования Ейский район от 5 августа 2013 года № 772.
- 9.2. Премирование руководителя Школы осуществляется учредителем с учетом результат деятельности в соответствии с показателями интенсивности, результативности и качества работы, утверждёнными постановлением администрации муниципального образования Ейский район от 5 августа 2013 года № 772. Размеры премирования руководителя устанавливаются учредителем в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем Школы не реже 1 раза в год.
- 9.3. В Школе формируется централизованный фонд стимулирования руководителя размере до 5% от общего годового фонда оплаты труда работников Школы. Средства централизованного фонда направляются на стимулирующие выплаты руководителю Школы. Неиспользованные средства премиального фонда руководителя могут быть перераспределены и направлены на выплаты стимулирующего характера работникам Школы.

- 9.4. Заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Должностной оклад заместителей руководителя и главного бухгалтера, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются руководителем Школы в трудовом договоре.
- 9.5. Должностной оклад заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливается на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя.
- 9.6. Премирование заместителей руководителя осуществляется руководителем с учетом результатов деятельности в соответствии с показателями интенсивности, результативности и качества работы, утверждёнными постановлением администрации муниципального образования Ейский район от 5 августа 2013 года № 772.

Раздел 10

Штатное расписание

- 10.1. Штатное расписание Школы утверждается руководителем в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в плане финансово- хозяйственной деятельности организации на соответствующий финансовый год, и согласовывается с главным распорядителем.
- 10.2. В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера, обязательные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.
- 10.3. При увеличении (индексации) минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных образовательных организаций вносятся изменения в штатное расписание Школы и трудовые договоры с работниками на основании приказа руководителя Школы.

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

Главный бухгалтер _____ (О.В.Миронович)

подпись

Ф.И.О.

