


Согласовано
Председатель профсоюзного комитета
МБОУ «СОШ № 16»

Е.В. Сергиевич
«31» августа 2020 года

Утверждено
Директор МБОУ «СОШ № 16»

Н.Л. Барздун
«31» августа 2020 года

Положение об оплате труда и премировании работников

1. Общие положения.

1. Настоящее Положение об оплате труда и премировании работников МБОУ «СОШ № 16» муниципального образования Тбилисский район (далее – Положение) разработано в целях совершенствования оплаты труда работников МБОУ «СОШ № 16», усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

2. Положение включает в себя:

- рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера;
- порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера;

3. Оплата труда работников МБОУ «СОШ № 16» устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- согласования с Управляющим советом МБОУ «СОШ № 16»;
- согласование с профсоюзным комитетом школы;
- методики планирования расходов на оплату труда при формировании сметы доходов и расходов общеобразовательных учреждений Тбилисского района.

4. 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.

5. 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.

6. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

7. Месячная заработная плата работников МБОУ «СОШ № 16», отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утверждённого на краевом уровне минимального размера оплаты труда.

7.1. Минимальный размер оплаты труда составляет 12 130 руб.

8. Заработная плата работников МБОУ «СОШ № 16» (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами школы, которые разрабатываются на основе настоящего Положения, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

9. Оплата труда работников МБОУ «СОШ № 16» производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете учреждения на соответствующий финансовый год.

10. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций МБОУ «СОШ № 16», в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителям средств муниципального бюджета, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых муниципальных услуг (сетевых показателей). При оптимизации штатного расписания и сохранении сетевых показателей фонд оплаты труда не уменьшается.

2. Формирование фонда оплаты труда МБОУ «СОШ №16»

1. Размер фонда оплаты труда МБОУ «СОШ № 16» рассчитывается по следующей формуле:

$ФОТ = N \times N_o \times Д$, где

N - норматив подушевого финансирования на одного обучающегося с учётом соответствующего поправочного коэффициента для реализации основных общеобразовательных программ в муниципальных общеобразовательных учреждениях муниципального образования Тбилисский район, утверждённый Законом Краснодарского края о краевом бюджете на очередной финансовый год;

Но - количество обучающихся в классе;

Д - доля фонда оплаты труда (с начислениями) в нормативе на реализацию основных общеобразовательных программ.

В МБОУ «СОШ № 16» доля фонда оплаты труда устанавливается в соответствии с приказом директора по согласованию с управляющим советом и с учетом мнения профсоюзной организации.

Расчёт фонда оплаты труда МБОУ «СОШ № 16» производится 2 раза в год исходя из численности учащихся по состоянию на 1 сентября и 1 января.

2.2. Распределение фонда оплаты труда

2. Фонд оплаты труда МБОУ «СОШ № 16» состоит из:

- фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс;

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

- $ФОТ_0 = ФОТ_п + ФОТ_{пр}$, где:

ФОТ₀ - фонд оплаты труда общеобразовательной организации;

ФОТ_п - фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс;

ФОТ_{пр} - фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом.

Порядок распределения штатной численности работников общеобразовательной организации по группам персонала для формирования фонда оплаты труда определяется согласно приложению № 2 к настоящей Методике.

3. Директор МБОУ «СОШ № 16» формирует и утверждает штатное расписание в пределах фонда оплаты труда в соотношении:

а) доля фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, устанавливается в размере не ниже 70% от общего фонда оплаты труда учреждения;

б) доля фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, устанавливается в размере не выше 30% к общему фонду оплаты труда учреждения.

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

$ФОТ_п = ФОТ_п(б) + ФОТ_п(с) + КВ$, где:

ФОТ_п - фонд оплаты труда педагогического персонала;

ФОТ_{п(б)} - базовая часть ФОТ_п;

ФОТ_{п(с)} - стимулирующая часть ФОТ_п;

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

5. 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 МБОУ «СОШ № 16» по согласованию с управляющим советом и с учётом мнения профсоюзного комитета.

К неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя относятся следующие виды работ (Приложение № 1)

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

подготовка к урокам и другим видам учебных занятий;

проверка письменных работ;

изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий;

консультации и дополнительные занятия с обучающимися, в том числе работа с отстающими и одарёнными детьми, с обучающимися получающими образование в форме самообразования и форме семейного образования;

аттестация обучающихся, получающих образование в форме самообразования и форме семейного образования;

применение дистанционных образовательных технологий; 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;

руководство предметными комиссиями, методическими объединениями;

ведение клубной, конкурсной, экскурсионной работы с учащимися;

работа с молодыми специалистами (наставничество);

организация работы по профилактике наркомании среди учащихся общеобразовательной организации учителем по физической культуре (в соответствии с постановлением главы администрации Краснодарского края от 16.10.2007 № 955 «Об установлении доплат за организацию воспитательной работы отдельным категориям педагогических работников» ежемесячная доплата устанавливается за ставку заработной платы при условии выполнения нормы рабочего времени в размере 2000 рублей. Расчёт доплаты производится пропорционально учебной нагрузке и отработанному времени). Предельный размер доплаты, выплачиваемый одному педагогическому работнику в одной организации, не может превышать вышеуказанного размера;

работа с родителями;

другие виды работ (за исключением работы, выполняемой на условиях совмещения) в том числе, связанные с введением федерального государственного образовательного стандарта.

Конкретный размер дополнительных видов работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя, определяется директором МБОУ «СОШ № 16».

Оплата труда педагогических работников, осуществляющих внеурочную деятельность в соответствии с ФГОС устанавливается за аудиторские часы в твердых суммах в пределах ФОТ (приложение № 1).

6. Доля расходов на установление стимулирующих выплат устанавливается приказом директора МБОУ «СОШ № 16» по согласованию с управляющим советом и с учётом мнения профсоюзного комитета в размере не менее 30% общего фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс.

7. Доля расходов на установление выплат компенсационного характера устанавливается приказом директора МБОУ «СОШ № 16» по согласованию с управляющим советом и с учётом мнения профсоюзного комитета.

8. Фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, состоит из: базовой части, стимулирующей части, выплат компенсационного характера:

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

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

ФОТпр(б) - базовая часть ФОТпр;

ФОТпр(с) - стимулирующая часть ФОТпр;

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

Базовая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала включает должностные оклады, рассчитанные в соответствии с настоящей Методикой.

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

Из стимулирующей части фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки) в соответствии с постановлением главы администрации Краснодарского края от 16.10.2007 № 955 «Об установлении доплат за организацию воспитательной работы отдельным категориям педагогических работников» устанавливается

ежемесячная доплата за организацию работы по профилактике наркомании среди учащихся за ставку заработной платы при условии выполнения нормы рабочего времени в размере:

2000 рублей - заместителю директора по воспитательной (учебно-воспитательной) работе;

1000 рублей - педагогу-психологу и социальному педагогу.

Расчёт доплат производится пропорционально рабочей нагрузке и (или) отработанному времени. Предельный размер доплаты, выплачиваемый одному работнику в одной организации, не может превышать вышеуказанного размера.

Порядок и условия установления выплат стимулирующего и компенсационного характера определяются в соответствии с Положением о распределении фонда оплаты труда административно-управленческого аппарата, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом МБОУ «СОШ № 16». (Приложение № 3)

2.3. Определение стоимости педагогической услуги

9. Базовая часть фонда оплаты труда, включающая виды аудиторной (проведение уроков) деятельности педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, ФОТп(б) 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, определяется условной единицей «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 выплат компенсационного характера (определяемых в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации), сумм доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя:

$$Стп = \frac{(ФОТп(б) - НВ) \times 245}{(a1 \times v1 + a2 \times v2 + a3 \times v3 + \dots + a10 \times v10 + a11 \times v11) \times 365}$$

где:

365 - количество дней в году;

245 — среднее расчётное количество дней в учебном году;

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

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

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.

10. Учебный план разрабатывается самостоятельно МБОУ «СОШ №16». Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным и региональным базисными учебными планами и санитарными правилами и нормами (СанПиН).

Годовое количество часов по учебному плану определяется с учётом всех случаев увеличения часов (факультативных занятий, деления классов на группы), предусмотренных Типовым положением об общеобразовательном учреждении, утверждённым постановлением Правительства Российской Федерации от 19.03.2001 № 196 (далее — Типовое положение), обучения детей с отклонениями в развитии, обучения детей на дому согласно письму Министерства народного образования РСФСР от 14.11.88 № 17-253-6.

11. 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.

12. Определённая таким образом стоимость педагогической услуги для последующих расчётов может корректироваться на рекомендуемый коэффициент, учитывающий сложность и приоритетность предмета. Конкретная величина коэффициента определяется учреждением самостоятельно с учётом установленных коэффициентов сложности и приоритетности предмета.

Повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы определяется на основании:

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

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

специфики образовательной программы, определяемой концепцией программы развития, и учёта вклада в её реализацию данного предмета

- русский язык 5-7 кл. – коэф. 1,1

- литература - коэф. 1,1
- математика 5-7 кл. - коэф. 1,1
- история - коэф. 1,1
- география - коэф. 1,1
- обществоведение - коэф. 1,1
- иностранный язык - коэф. 1
- физика - коэф. 1,1
- химия - коэф. 1,1
- биология - коэф. 1,1
- информатика - коэф. 1,1
- для основной и старшей школы все предметы, не оговоренные выше - коэф. 1,0
- предметы учебного плана 1,4 классов начальной школы - коэф. 1,2
- для основной и старшей школы все предметы трудовое обучение, физическая культура, изобразительное искусство, музыка, ОБЖ, черчение - коэф. 1.
- предметы учебного плана 2,3 классов начальной школы - коэф. 1,1

13. Норматив подушевого финансирования на одного учащегося, установленный для сельских общеобразовательных организаций, учитывает выплату за работу в сельской местности в размере 25 % педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс при определении стоимости педагогической услуги.

2.4. Расчёт окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс

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

$$O = \text{Стп} \times H \times \text{Уп} \times \text{П} \times \Gamma, \text{ где:}$$

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

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

H - количество обучающихся по предмету в каждом классе;

Уп - количество часов по предмету по учебному плану в неделю в каждом классе;

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

Г — коэффициент, учитывающий возможное деление класса на группы;

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

15. При определении оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, по

предметам учитывать деление классов на группы, предусмотренное Типовым положением или другими нормативными документами. В этом случае стоимость педагогической услуги определяется с учётом коэффициента Г, а оклад (должностной оклад), ставка заработной платы конкретного педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается исходя из количества учащихся в каждой группе. Коэффициент Г устанавливается в диапазоне от 1,0 до 2,0 (при делении классов на две группы).

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

17. 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).

2.5. Расчёт заработной платы заместителей руководителя

18. Зарплата директора МБОУ «СОШ № 16», его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

19. Должностной оклад директора образовательного учреждения определяется трудовым договором, исходя из средней заработной платы работников, относимых к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

20. Критерии для установления кратности при определении должностного оклада директора устанавливаются администрацией муниципального образования Тбилисский район.

21. Оклады заместителей директора устанавливаются в размере 80-90% от оклада директора, заведующего библиотекой – 70-80% от оклада директора.

22. В соответствии с постановлением главы муниципального образования Тбилисский район от 24.09.2008 года № 1005 «О стимулировании руководителей общеобразовательных учреждений муниципального образования Тбилисский район» доля отчислений в централизованный фонд стимулирования руководителей общеобразовательных учреждений для поощрения директора определяется приказом начальника управления образованием администрации муниципального образования Тбилисский район.

23. Администрация муниципального образования Тбилисский район – главный распорядитель средств муниципального бюджета, в ведении

которой находится образовательное учреждение, в утверждаемом ей порядке может устанавливать директору выплаты стимулирующего характера.

24. Премирование директора осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения, установленными главными распорядителями средств муниципального бюджета, в ведении которого находится образовательное учреждение.

Размеры премирования директора, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливаются главным распорядителем средств муниципального бюджета в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя образовательного учреждения.

25. Размер стимулирующих выплат директору МБОУ «СОШ № 16» производится на основании приказа начальника управления образованием администрации муниципального образования Тбилисский район в соответствии с Положением о стимулировании руководителей общеобразовательных учреждений муниципального образования Тбилисский район, утверждённого постановлением главы муниципального образования Тбилисский район от 24.09.2008 г. № 1005 «О стимулировании руководителей общеобразовательных учреждений муниципального образования Тбилисский район».

2.6. Гарантии по оплате труда

26. Размеры и порядок оплаты труда работников определяются в соответствии с муниципальными правовыми актами, принятыми учредителем общеобразовательного учреждения, положением об оплате труда работников образовательного учреждения, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Заключение договоров гражданско-правового характера допускается в случаях и порядке, установленных законодательством.

27. 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 24.12.2010 №2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», и в размерах, установленных указанным приказом.

28. При установлении учебной нагрузки больше или меньше нормы часов, предусмотренной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной

платы) педагогических работников», требуется письменное согласие работника.

29 Выплаты стимулирующего характера, премии, поощрительные выплаты, материальная помощь осуществляются за счёт стимулирующей части фонда оплаты труда соответствующей группы работников. Перечни видов выплат компенсационного и стимулирующего характера определяются в соответствии с Положением.

3. Порядок и условия оплаты труда

1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам по занимаемой должности работников МБОУ «СОШ № 16» определяются в соответствии с постановлениями главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 ноября 2008 года № 1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края», постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 29 января 2019 года №21 «О внесении изменений в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 года №1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края», постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 29 января 2019 года №19 «О повышении базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы государственных учреждений Краснодарского края, перешедших на отраслевые системы оплаты труда», и о внесении изменения в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 ноября 2008 года №1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края», постановлением администрации муниципального образования Тбилисский район от 31 января 2019 года №50 «О повышении базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников муниципальных учреждений муниципального образования Тбилисский район, перешедших на отраслевые системы оплаты труда и внесении изменений в постановление главы муниципального образования Тбилисский район от 1 декабря 2008 года №1225 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Тбилисский район», постановление администрации муниципального образования Тбилисский район от 15 февраля 2019 года № 97 « О внесении изменения в постановление главы муниципального образования Тбилисский район от 4 декабря 2008 года №1244 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и отдельных муниципальных учреждений образования муниципального образования Тбилисский район».

2. Рекомендуемые базовые должностные оклады, ставки заработной платы по занимаемой должности работников МБОУ «СОШ № 16»:

должности педагогических работников:

Наименование должностей	Базовый должностной оклад на 01.01.2020	Повышающий коэф-нт	Итого должностной оклад на 01.01.2020
Второй квалификационный уровень (ПДО, педагог-организатор, социальный педагог)	8793	0,08	9497
Третий квалификационный уровень (воспитатель, методист, педагог-психолог)	8793	0,09	9585

общеотраслевые должности служащих:

	Базовый должностной оклад на 01.01.2020	Повышающий коэф-нт	Итого должностной оклад на 01.01.2020
<i>Первый уровень</i> (делопроизводитель)	5726		5726
<i>Второй уровень</i> - второй квалификационный уровень (заведующий хозяйством)	5823	0,04	6056

общие профессии рабочих:

	Базовый должностной оклад на 01.01.2020	Повышающий коэф-нт	Итого должностной оклад на 01.01.2020
<i>Первый уровень</i>			
1 разряд: кладовщик	5629		5629
2 разряд: кухонный рабочий, уборщик служебных помещений, слесарь по ремонту автомобилей, дворник	5726		5726
<i>Второй уровень</i>			
1 кв. уровень 5 разряд работ: повар, водитель (автомобиля)	6019		6019
4 кв. уровень 8 разряд работ: повар (старший), водитель (автобуса)	6598		6598

должности работников культуры

Библиотекарь	10470 рублей
--------------	--------------

3. Базовые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников определяются директором образовательного учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

4. На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, директором образовательного учреждения самостоятельно

устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы установленному по профессиональным квалификационной группе образует новый оклад.

5. Оплата труда педагогических работников образовательного учреждения, не относящихся к должностям работников образовательного учреждения, осуществляется в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников школы.

6. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

7. Оплата труда учителей и руководящих работников МБОУ «СОШ № 16» осуществляется в соответствии с методикой планирования расходов на оплату труда при формировании сметы доходов и расходов общеобразовательных учреждений Тбилисского района.

8. Размер ежемесячного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам определяет Порядок утвержденный Постановлением администрации муниципального образования Тбилисский район от 20.08.2020 № 767 «Об утверждении порядка выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций Тбилисского района, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы»:

- вознаграждение за счет средств поступающих из федерального бюджета составляет 5000 тысяч рублей в месяц за выполнение функций классного руководства в одном классе;

- вознаграждение педагогическим работникам, осуществляющих классное руководство в двух и более классах, выплачивается за выполнение функции классного руководства в каждом классе, но не более 2 вознаграждений 1 педагогическому работнику;

- вознаграждение выплачивается педагогическому работнику за один класс, независимо от количества обучающихся в каждом из классов;

- выплата вознаграждения за счет средств поступающих из федерального бюджета в размере 5000 тысяч рублей осуществляется дополнительно к стимулирующей выплате, установленной за счет средств краевого бюджета по состоянию на 31 августа 2020 года;

- выплаты являются составной частью заработной платы педагогического работника.

Порядок действует до 31 декабря 2022 года.

9. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются: 9 и 24 числа текущего месяца.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

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

повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

надбавки за интенсивность и эффективность работы;

надбавки за выслугу лет;

премии по итогам работы;

премии за качество выполняемых работ; других видов выплат стимулирующего характера, в случае если они установлены муниципальными правовыми актами.

2. Положением об оплате и стимулировании труда работников может быть предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

– повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию;

– персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

– повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за учёную степень, почётное звание.

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

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

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, за исключением повышающих коэффициентов за квалификационную категорию..

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

целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента:

0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории;

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

5. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за учёную степень, почётное звание устанавливается работникам, которым присвоена учёная степень, почётное звание, при соответствии почётного звания, учёной степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Размеры повышающего коэффициента:

0,75 – за учёную степень кандидата наук или за почётное звание «Заслуженный», «Народный»;

0,15 – за учёную степень доктора наук.

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

6. Положением об оплате труда и стимулировании труда работников предусматривается установление работникам стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

– стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

– стимулирующая надбавка за выслугу лет.

доплаты стимулирующего характера в размере до 3000,0 рублей в месяц отдельным категориям работников образовательной организации;

доплаты молодым специалистам в течение 3-х лет после окончания учреждения высшего профессионального образования (обучающимся очно по индивидуальным учебным планам в учреждениях высшего профессионального образования) устанавливается стимулирующая надбавка в размере 3000,0 рублей вне зависимости от педагогической нагрузки.

7. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы работникам МБОУ «СОШ № 16» 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 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 (в том числе водителям);

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

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям. Рекомендуемый размер указанной надбавки - до 200%. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

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

Размеры (в процентах от оклада):

– при выслуге лет от 1 до 5 лет – 5%;

– при выслуге лет от 5 до 10 лет – 10%;

– при выслуге лет от 10 лет – 15%.

9. Стимулирующая выплата в размере 3000 рублей от ставки заработной платы - 18 часов в месяц отдельным категориям работников школы согласно Постановлению администрации муниципального образования Тбилисский район от 22.08.2014 г. № 761 «О порядке предоставления и условиях выплат стимулирующего характера отдельным категориям работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных дошкольных образовательных организаций, подведомственных управлению образованием администрации муниципального образования Тбилисский район».

10. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 8 настоящего Положения, устанавливаются пропорционально объёму учебной нагрузки (педагогической работы).

11. Распределение указанных выплат по результатам труда устанавливается приказом директора МБОУ «СОШ №16» на основании решения Управляющего Совета школы, обеспечивающего государственно-общественный характер управления образовательной организацией, и профсоюзным органом.

12. Размеры, порядок и условия осуществления выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда определяются настоящим Положением согласно Приложениям № 1,2,3.

4.1. Порядок и условия премирования работников учреждения

13. В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в МБОУ «СОШ № 16», могут быть установлены премии:

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

Премирование осуществляется по решению директора в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда:

- заместителей руководителя,
- других работников, учреждения.

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

При премировании учитывается:

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

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

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

15. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;
- присвоении почётных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;
- награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

– награждении Почётной грамотой Министерства образования Российской Федерации.

16. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитываются:

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

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

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

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

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

1. Оплата труда работников МБОУ «СОШ № 16», занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

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

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

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

7. Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам в отдельных случаях устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

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

8. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время – не менее 35% от тарифной ставки или оклада, принимаемым с учётом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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

Размер доплаты составляет:

– не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

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

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

Оплату в повышенном размере производить всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачивать часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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

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

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

14. Производить индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами. Индексацию заработной платы обеспечивать всем лицам, работающим по трудовому договору.

6. Материальная помощь.

1. Из фонда оплаты труда учреждения работникам может быть выплачена материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

2. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

7. Доплаты в рамках реализации комплекса мер по модернизации общего образования.

1. Доплаты за реализацию плана действий по модернизации общего образования, направленных на реализацию национальной образовательной инициативы «Наша новая школа» в Краснодарском крае устанавливаются руководителем образовательного учреждения с учетом:

- переход на новые образовательные стандарты в начальной и основной общей школе: разработки основных образовательных программ по ступеням образования, повышения квалификации педагогическими и управленческими кадрами для реализации федеральных государственных образовательных стандартов, проведения мониторинга введения ФГОС общего образования, внедрения новой модели системы оценки качества общего образования, охватывающей уровень образовательного учреждения, обеспечения комплексного электронного мониторинга качества образования, нормативного обеспечения реализации моделей учета вне учебных достижений обучающихся образовательного учреждения, апробации и внедрения моделей оценки качества работы образовательного учреждения по социализации личности;

- развитие системы поддержки талантливых детей: организация конкурсов и иных мероприятий (олимпиад, фестивалей, соревнований) для выявления одаренных детей в различных сферах деятельности, введение норматива финансирования на педагогическое сопровождение развития (образования) талантливых детей;

- совершенствование учительского корпуса: организация и финансирование повышения квалификации педагогических работников, обеспечивающей непрерывность и адресный подход к повышению квалификации, внедрение новых моделей аттестации педагогических и управленческих кадров, реализация механизма привлечения перспективных выпускников вузов для работы в школу;

- изменение школьной инфраструктуры: финансирование с учетом требований к условиям реализации основной образовательной программы ФГОС, реализация программ повышения доли школьников, обучающихся в современных условиях, обеспечение права граждан на выбор образовательного учреждения, в том числе для детей с ограниченными возможностями здоровья и детьми-инвалидами через создание соответствующих условий в образовательном учреждении, преодоление аварийности, ветхости школьного здания, развитие дистанционного образования;

- сохранение и укрепление здоровья школьников: внедрение современных инновационных технологий физического воспитания обучающихся, обеспечение эффективной организации отдыха и

оздоровления обучающихся образовательного учреждения, апробация «Паспорта здоровья школьника» в образовательном учреждении, участие в соревнованиях, конкурсах, акциях, конференциях, обеспечение условия для занятий физической культурой и спортом, в том числе для детей с ограниченными возможностями здоровья, проведение анализа здоровья обучающихся и ситуации с употреблением наркотических и психоактивных веществ обучающимися, обеспечение школьников горячим питанием, повышение квалификации педагогических работников и вспомогательного персонала для сопровождения обучения детей-инвалидов, обеспечение условий для работы медицинских работников с современным оснащением медицинского кабинета в образовательном учреждении, в соответствии с нормативными требованиями;

развитие самостоятельности образовательного учреждения: обеспечение соблюдения принципа государственно-общественного управления в деятельности образовательного учреждения, в том числе при разработке и реализации основной образовательной программы общего образования, обеспечение финансово-хозяйственной самостоятельности образовательного учреждения, минимизация отчетности при одновременном повышении ответственности посредством внедрения электронного школьного документооборота, развития системы открытого электронного мониторинга и обязательной публичной отчетности образовательного учреждения, переход образовательного учреждения на различные организационно-правовые формы. В соответствии с Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 22.02.2013 №152 «О комплексе мер по модернизации общего образования Краснодарского края в 2013 году и на период до 2020 года».

8. Штатное расписание

1. Штатное расписание МБОУ «СОШ № 16» формируется и утверждается директором, в пределах выделенного фонда оплаты труда.

2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа директора.

3. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям в соответствии с уставом школы.

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

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

9. Распределение экономии фонда оплаты труда

Основная цель предоставления доплат – повысить качество работ, поощрение за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работника школы.

Выплата вознаграждения производится за счет и в пределах возникшей экономии части фонда оплаты труда работников школы.

Сумма, выплачиваемая одному работнику, минимальными и максимальными размерами не ограничивается.

Для распределения доплат создается расширенная комиссия, состоящая из администрации школы, членов Управляющего совета, членов профсоюзной организации школы. Администрация школы направляет на рассмотрение и утверждение комиссии списки работников – претендентов на вознаграждение.

При выплате вознаграждения на каждую кандидатуру дается краткая характеристика – представление с указанием мотивов поощрения.

Выплата за конкретные достижения производится на основании рейтинга работников с учетом показателей, результативности труда, или за виды работ, не входящие в должностные обязанности работника школы.

Заседания комиссии проводятся 1 раз в квартал. Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается приказ по школе