



СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома
Г.Н. Маншпилина
Протокол собрания трудового
коллектива от 09.01.2019 г. № 31



УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ СОШ № 13
им. В.В. Горбатко
О.Ю. Подлубная
«09» 01 2019 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 13 пос. Венцы муниципального образования Гулькевичский район имени дважды Героя Советского союза Горбатко Виктора Васильевича

Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 13 пос. Венцы муниципального образования Гулькевичский район имени дважды Героя Советского союза Горбатко Виктора Васильевича (далее – МБОУ СОШ № 13 им. В.В. Горбатко) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, на основании постановления главы администрации муниципального образования Гулькевичский район от 31 декабря 2009 года № 1825 «О введении новой системы оплаты труда работников образовательных учреждений, расположенных на территории муниципального образования Гулькевичский район» и постановления главы администрации муниципального образования Гулькевичский район от 11 декабря 2008 года № 2462 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений образования муниципального образования Гулькевичский район», в целях повышения эффективности использования средств, направляемых из краевого бюджета на реализацию основных общеобразовательных программ, улучшения качества предоставления образовательных услуг, совершенствования оплаты труда работников, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

1. Общие положения

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

1.2. Оплата труда работников МБОУ СОШ № 13 им.В.В. Горбатко, 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 Краснодарского края.

1.3. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

1.4. Месячная заработная плата работников МБОУ СОШ № 13 им. В.В. Горбатко, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.5. Оплата труда работников МБОУ СОШ № 13 им. В.В. Горбатко производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете учреждения на соответствующий финансовый год. Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника, направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения.

1.6. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения в части оплаты труда работников, предусмотримый соответствующим главным распорядителем средств бюджета муниципального образования Гулькевичский район, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых им муниципальных услуг (сетевых показателей).

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

2. Формирование фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения

2.1. Размер фонда оплаты труда МБОУ СОШ № 13 им. В.В. Горбатко определяется исходя из утвержденного законом Краснодарского края о краевом бюджете на очередной финансовый год норматива подушевого финансирования на одного обучающегося, в зависимости от категорийности учреждения для обеспечения реализации основных общеобразовательных программ (далее – норматив) по следующей формуле:

$ФОТ = N \times H \times Д$, где:

ФОТ – фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

N – норматив подушевого финансирования на одного обучающегося (с учетом соответствующего поправочного коэффициента) для реализации основных образовательных программ общеобразовательного учреждения утвержденный законом Краснодарского края о краевом бюджете на очередной финансовый год;

H – количество обучающихся в общеобразовательном учреждении на начало нового учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января);

Д – доля фонда оплаты труда (с начислениями на оплату труда) в нормативе на реализацию основных общеобразовательных программ, определяемая образовательным учреждением самостоятельно исходя из анализа фактически сложившихся затрат образовательного учреждения с учетом реальных потребностей.

2.2. При определении доли фонд оплаты труда учитываются наличие коррекционных, лицейских (гимназических) классов, количество детей, обучающихся на дому, а также другие факторы, влияющие на увеличение фонда оплаты труда.

2.3. Планирование расходов на оплату труда и материальное обеспечение образовательного учреждения устанавливается в процентном соотношении и утверждается приказом директора на 1 сентября и на 1 января текущего года.

3. Формирование централизованного фонда стимулирования руководителя общеобразовательного учреждения

3.1. Управление образования администрации муниципального образования Гулькевичский район, может формировать централизованный фонд стимулирования руководителя образовательного учреждения по следующей формуле:

$ФОТ_{цст} = ФОТ \times ц$, где:

ФОТ_{цст} – отчисление в централизованный фонд стимулирования руководителя образовательного учреждения;

ФОТ – фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

ц – централизуемая доля фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения.

Размер централизуемой доли ФОТ цст - до 3 %.

3.2. Размер централизованного фонда стимулирования руководителя МБОУ СОШ № 13 им. В.В. Горбатко, порядок его формирования и использования устанавливаются в соответствии с нормативным правовым актом управления образования администрации муниципального образования Гулькевичский район.

3.3. Премирование руководителя МБОУ СОШ № 13 им. В.В. Горбатко осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы образовательного учреждения, устанавливаемыми управлением образования администрации муниципального образования Гулькевичский район.

4. Распределение фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения

4.1. Фонд оплаты труда МБОУ СОШ № 13 им. В.В. Горбатко состоит из фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего образовательную деятельность, и фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с образовательной деятельностью, согласно приложению № 1 к настоящему Положению, разработанному в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной

платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», и определяется по следующей формуле:

$ФОТ_0 = ФОТ_п + ФОТ_пр$, где:

ФОТ₀ – фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

ФОТ_п – фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего образовательную деятельность;

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

4.2. Руководитель МБОУ СОШ № 13 им. В.В. Горбатко в соответствии со статьей 30 Федерального Закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» формирует и утверждает штатное расписание МБОУ СОШ № 13 им. В.В. Горбатко, локальные акты, регулирующие оплату труда учреждения (Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 13 пос. Венцы муниципального образования Гулькевичский район имени дважды Героя Советского союза Горбатко Виктора Васильевича), в пределах фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения в соотношении:

долю фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего образовательную деятельность, установить в размере не менее 70 % к общему фонду оплаты труда учреждения;

долю фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с образовательной деятельностью, установить в размере не более 30 % к общему фонду оплаты труда учреждения.

4.3. Фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего образовательную деятельность, состоит из базовой части, выплат компенсационного характера, стимулирующей части и определяется по формуле:

$ФОТ_п = ФОТ_п(б) + ФОТ_п(с) + КВ$, 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 и п.9. настоящего Положения.

4.4. В базовую часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего образовательную деятельность, включаются виды аудиторной (проведение уроков) и неаудиторной (внеурочной) деятельности.

4.4.1. 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 одаренными детьми, с обучающимися в форме экстерната;
- аттестация обучающихся в форме экстерната;
- классное руководство;
- заведование элементами инфраструктуры (кабинетами, лабораториями, учебно- опытными участками, мастерскими, музеями и т.п.);
- работа с родителями;
- организация внеклассной работы по предмету, соревнований, олимпиад, конкурсов, конференций;
- руководство предметными комиссиями, методическими объединениями;
- ведение клубной, конкурсной, экскурсионной работы с обучающимися;
- организация работы по профилактике наркомании среди обучающихся учителям физической культуры (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 условиях выполнения нормы рабочего времени в размере 2000 рублей. Расчет доплаты производится пропорционально учебной нагрузке и отработанному времени;
- работа с молодыми специалистами (наставничество);
- участие в организации горячего питания;
- другие виды работ (за исключением работы, выполняемой на условиях совмещения).

4.4.2. Работники лишаются доплат на месяц и более за:

- неоднократное и грубое нарушение инструкций по охране жизни и здоровья обучающихся;
- при наличии жалоб родителей;
- неквалифицированное выполнение учебно-воспитательного процесса;
- низкую исполнительскую дисциплину;
- невыполнение правил внутреннего трудового распорядка;
- несвоевременное исполнение приказов, распоряжений;
- недобросовестное выполнение должностных обязанностей.

4.4.3. Отмена или уменьшение доплат за неаудиторную (внеурочную) деятельность производится мотивированным приказом директора МБОУ СОШ № 13 им. В.В. Горбатко.

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОПЛАТ ЗА НЕАУДИТОРНУЮ (ВНЕУРОЧНУЮ)
ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ УЧИТЕЛЯ:**

№	Перечень возможных доплат за неаудиторную (внеурочную) деятельность учителя	Размер доплат
1	За проверку тетрадей и письменных работ учителям -русского языка, математики	8 %

	- начальных классов	6 %
2	За проверку тетрадей и письменных работ учителям истории, обществознанию, биологии, химии, географии, иностранного языка, физики	3 %
3	За организацию работы по профилактике наркомании среди обучающихся за ставку: учителям физкультуры, заместителю директора по ВР	2000
	-социальному педагогу, педагогу – психологу	1000
4	За заведование элементами инфраструктуры: кабинетами, лабораториями, учебно-опытными участками, мастерскими, спортивными залами, музеем	300
		500
5	За руководство предметными комиссиями, методическими объединениями	500
6	За консультации и дополнительные занятия с обучающимися, в том числе работа с отстающими и одаренными детьми (за каждую группу не меньше 5 человек), с обучающимися в форме экстерната	150 руб. /час
7	За работу с молодыми специалистами (наставничество)	1000
8	За ведение клубной, конкурсной, экскурсионной, кружковой работы с обучающимися за 1 недельный час.	200
9	За ведение часов внеурочной деятельности в соответствии с ФГОС (до 10 часов) (2)	(2)

(2) Часы внеурочной деятельности (до 10 часов в неделю) оплачиваются исходя из формулы:

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

Двн- доплата за внеурочную деятельность;

Стп- стоимость педагогической услуги, рассчитанная в период текущей тарификации;

Ук- количество обучающихся в классе(группе)

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

4.4.4. Доплата является постоянной дополнительной денежной выплатой к должностному окладу и устанавливается в четко установленной денежной сумме за месяц.

4.4.5. Доплаты учителям школы устанавливаются индивидуально на начало учебного года (01.09.) и на начало календарного года (01.01.) на определенный срок (месяц, квартал, учебная четверть, полугодие), но не более учебного года. Также могут устанавливаться доплаты в течение учебного года. Конкретный размер доплат учителю определяется директором и фиксируется в приказе с указанием срока установления доплаты.

4.4.6. Одновременно могут устанавливаться несколько видов доплат.

4.4.7. Доплаты могут быть сняты с работника или понижены при документальном подтверждении невыполнения работ, за которые производятся доплаты и надбавки.

4.4.8. Перечень доплат может изменяться с изменением внешних условий и задач, стоящих перед школой, а также в соответствии с решением трудового коллектива (коллективный договор).

4.5. На стимулирующую часть направляется 30,2 % общего фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего образовательную деятельность.

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

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

ФОТпр – фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с образовательной деятельностью (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 и п.10. настоящего Положения.

Базовая часть оплаты труда административно-управленческого персонала включает оклады, (должностные оклады), рассчитанные в соответствии с методикой планирования расходов на оплату труда, утвержденной постановлением главы администрации муниципального образования Гулькевичский район от 31 декабря 2009 года № 1825 «О введении новой системы оплаты труда работников общеобразовательных учреждений, расположенных на территории муниципального образования Гулькевичский район».

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

4.7. Соотношение, указанное в п. 3.2, может быть изменено образовательным учреждением самостоятельно в зависимости от фактически сложившейся структуры фонда оплаты труда по категориям персонала, необходимости введения дополнительных штатных единиц и других условиях и утверждается приказом директора на 1 сентября и на 1 января текущего года.

5. Определение стоимости педагогической услуги в общеобразовательном учреждении

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

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

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

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

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТп(б)} - \text{НВ}}{(a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + a_3 \times v_3 + \dots + a_{10} \times v_{10} + a_{11} \times v_{11}) \times 365}, \text{ где:}$$

Стп – стоимость педагогической услуги;

365 – количество дней в году;

245 – среднее расчетное количество дней в учебном году;

ФОТп(б) – базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность;

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

a_1 – количество обучающихся в первых классах;

a_2 – количество обучающихся во вторых классах;

a_3 – количество обучающихся в третьих классах;

...

a_{11} – количество обучающихся в одиннадцатых классах;

v_1 – годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

v_2 – годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

v_3 – годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

...

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

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

Годовое количество часов по учебному плану определяется с учетом всех случаев увеличения часов: факультативных занятий, деления классов на группы для изучения отдельных предметов в соответствии с уставом МБОУ СОШ № 13

им. В.В. Горбатко, обучения детей с отклонениями в развитии, обучения детей на дому.

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

5.4. Определенная таким образом стоимость педагогической услуги для последующих расчетов корректируется на рекомендуемый коэффициент – 0,95, учитывающий сложность и приоритетность предмета (рекомендуемая доля – 5% ФОТп(б)). Конкретная величина коэффициента определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно с учетом установленных коэффициентов сложности и приоритетности предмета.

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

участия предмета в итоговой аттестации, в том числе в форме и по материалам ЕГЭ, и других формах независимой аттестации – 0,1;

дополнительной нагрузки педагога, обусловленной большой информативной емкостью предмета, постоянным обновлением содержания, наличием большого количества источников (например, литература, история, география) – 0,05; необходимостью подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования, неблагоприятными условиями для здоровья педагога (например, химия, биология, физика) – 0,08; возрастными особенностями обучающихся (начальная школа) – 0,03;

специфики образовательной программы общеобразовательного учреждения, определяемой концепцией программы развития, и учета вклада в ее реализацию данного предмета – 0,1.

6. Расчет окладов (должностных окладов) ставок заработной платы педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность

6.1. Оклад (должностной оклад) ставка заработной платы педагогического работника, осуществляющего образовательную деятельность, рассчитывается по формуле:

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

O – оклад (должностной оклад), ставка заработной платы педагогического работника, осуществляющего образовательную деятельность;

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

Н – количество обучающихся по предмету в каждом классе;

Уп – количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе (для перевода недельного учебного плана в месячный рекомендуется коэффициент перевода – 4,0 (условное количество недель в месяце));

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

Г – коэффициент, учитывающий возможное деление класса на группы.

6.2. При определении оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогов по предметам может учитываться деление классов на группы. В этом случае стоимость педагогической услуги определяется с учетом коэффициента Г, а оклад (должностной оклад), ставка заработной платы конкретного учителя рассчитывается исходя из количества учеников в каждой группе.

Деление классов на две группы в соответствии с Уставом общеобразовательного учреждения.

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

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

6.5. Согласно специфике образовательной организации (наличие филиала) к стоимости педагогической нагрузки педагогическим работникам, местом работы которых является основная школа, применяется повышающий коэффициент – 1,5.

7. Расчет заработной платы руководителя, заместителей руководителя, общеобразовательного учреждения МБОУ СОШ № 13 им. В.В. Горбатко

7.1. Должностной оклад руководителя общеобразовательного учреждения устанавливается исходя из группы оплаты труда руководителя учреждения, определенной в зависимости от количества обучающихся, и расчетного среднего оклада педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность, и рассчитывается по формуле:

$O_p = O_{срп} \times K$, где:

O_p – должностной оклад руководителя общеобразовательного учреждения;

$O_{срп}$ – расчетный средний оклад педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность;

K – коэффициент, установленный по группам оплаты труда руководителя общеобразовательного учреждения.

7.2. Оклады заместителя руководителя в размере 75 % от оклада руководителя общеобразовательного учреждения, исчисленного в соответствии с подпунктом 6.1 настоящего Положения.

7.3. Управление образования администрации муниципального образования Гулькевичский район – главный распорядитель средств бюджета муниципального образования Гулькевичский район, в ведении которого находится учреждение, в утверждённом им порядке может устанавливать руководителю этого учреждения выплаты стимулирующего характера.

8. Порядок и условия оплаты труда заведующего хозяйством, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с образовательной деятельностью (педагогических работников, не имеющих учебной нагрузки)

8.1. Оплата труда работников общеобразовательного учреждения 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.

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ

8.8. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам по занимаемой должности работников общеобразовательного учреждения:

профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	5609 рублей;
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------

профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	6356 рублей;
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------

профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	8472 рублей.
-------------------------------------------------------------------------------	--------------

8.9. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников учреждения определяются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы,

установленным по профессиональным квалификационным группам, и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31 декабря 2012 года, образует новый оклад.

РАЗМЕРЫ

базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам), базовым ставкам заработной платы

По занимаемым должностям работников муниципальных учреждений образования муниципального образования Гулькевичский район (1)

№ п/п	Профессиональная группа/ квалификационный уровень	Рекомендуемый повышающий коэффициент
1	2	3
1.	Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
	Размер базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы- 5609 рублей	
1.1	Вожатый, помощник воспитателя; секретарь учебной части	0,00
2.	Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
	Размер базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы – 6356 рублей	
2.1	1 квалификационный уровень: дежурный по режиму, младший воспитатель	0,00
2.2	2 квалифицированный уровень: диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	0,06
3.	Должности педагогических работников	
	Размер базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы - 8472 рублей	
3.1	1 квалифицированный уровень: инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	0,00
3.2	2 квалификационный уровень: инструктор методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор;	0,08

	социальный педагог, тренер-преподаватель	
3.3	3 квалификационный уровень: воспитатель, преподаватель; мастер производственного обучения; методист; педагог- психолог; старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	0,09
3.4	4 квалификационный уровень: преподаватель (2); преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор (3); учитель; учитель- дефектолог; учитель-логопед (логопед)	0,10

Установление окладов работникам учреждения, должности которых не включены в пункты 8.8 настоящего раздела, производится в соответствии с профессиональными квалификационными группами общих профессий рабочих муниципальных учреждений муниципального образования Гулькевичский район и профессиональными квалификационными группами общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих муниципальных учреждений муниципального образования Гулькевичский район, утвержденными правовыми актами муниципального образования Гулькевичский район.

Компенсационные и стимулирующие выплаты указанным работникам производятся по условиям оплаты труда МБОУ СОШ № 13 им. В.В. Горбатко.

8.10. 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 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

9. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

9.1. К выплатам стимулирующего характера работникам учреждения относятся доплаты и надбавки к должностным окладам, премирование и выплата материальной помощи сотрудникам учреждения. Данным Положением 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 за ученую степень, почетное звание.

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

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

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

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

Размеры повышающего коэффициента (не более 0,5):

0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории.

9.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Размер повышающего коэффициента:

социальный педагог – 0,15;

педагог – психолог, преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности – 0,15;

педагогический персонал и административно – управленческий персонал – 0,5.

9.4. Повышающий коэффициент к окладу за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание, нагрудный знак при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Размеры повышающего коэффициента:

0,075 – за ученую степень кандидата наук, за почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Почетный работник образования», «Отличник народного просвещения» и другие правительственные звания и награды;

0,15 – за ученую степень доктора наук.

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

9.5. Данным Положением предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за:

- интенсивность и высокие результаты работы;
- выслугу лет;
- выполнение функции классного руководителя.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

9.6. 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%.

9.7. Стимулирующая выплата за выполнение функции классного руководителя устанавливается педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя. Размер стимулирующей выплаты за выполнение функции классного руководителя устанавливается в сумме, согласно расчету: 3000 рублей в месяц в классе с наполняемостью не менее 14 человек, для классов, наполняемость которых меньше установленной, расчет суммы вознаграждения производить пропорционально численности обучающихся.

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

По существующим критериям оценки осуществления функций классного руководителя при выпуске из общеобразовательного учреждения обучающихся выпускных классов фактически наступает момент прекращения исполнения обязанностей классного руководителя, то есть доплата за выполнение функций классных руководителей выпускных классов должна быть прекращена. Вместе с тем эта выплата учитывается в средней заработной плате при расчете отпускных и выплат компенсации за неиспользованные отпуска. В соответствии с вышеизложенным при доплате за выполнение функций классного руководителя учитывать фактическое прекращение исполнения функций классного руководства при издании приказа об отчислении обучающихся в связи с окончанием школы. Возобновление выплат за исполнение функций классного руководства осуществляется после издания приказа о распределении классного руководства на очередной учебный год.

9.8. Работникам могут быть установлены выплаты стимулирующего характера:

за наличие всех категорий в водительском удостоверении, за отсутствие ДТП, нарушений ПДД (водителю автобуса) – 1000 руб.;

за работу водителя в течении квартала без ремонта – 500 руб.;

за каждое участие в рейде по соблюдению закона Краснодарского края от 21.07.2008г. №1539 – 500 руб.;

за работу с молодыми специалистами школы (наставничество) – 1000 руб.;

за ведение рубрики (страницы, раздела школьного сайта), наличие публикаций, разработка личных страниц на сайте учреждения – 1000 руб.;

за многолетний добросовестный труд (один раз в год) – 1500 руб.;

за проведение мероприятий с различными учреждениями образования, культуры и другими социальными службами – 1000 руб.;

молодым педагогам в течение трех лет со дня трудоустройства (в соответствии с п.4 приказа министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края от 25.12.2015 г. № 4055) – 3000 рублей

Отдельным категориям работников устанавливается стимулирующая выплата в размере 3000 рублей пропорционально нагрузке:

заведующий хозяйством;

секретарь – машинистка;

библиотекарь;

лаборант;

специалист по кадрам.

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

9.10. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы работнику состоят из выплат в фиксированной денежной сумме по показателям работы, а также выплаты, полученной с учетом балльной системы по показателям критериев оценки результативности и эффективности профессиональной деятельности работников школы.

9.10.1. ПЕРЕЧЕНЬ ДОПЛАТ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ, ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ

№	Перечень возможных доплат	Размер доплат, руб.
1.	За достижения обучающимися высоких показателей (выше среднекраевых) по результатам государственной итоговой аттестации.	1500 руб.
2.	За руководство школьным научным обществом обучающихся	2000 руб.
3.	За сложность и напряженность выполняемой работы заместитель директора, заведующий хозяйством, водитель	4000 руб. 4000 руб. 5000 руб.

4.	За организацию и проведение мероприятий, способствующих сохранению физического здоровья обучающихся	2000 руб.	
5.	За активное участие класса в воспитательном процессе школы	1000 руб.	
6.	За работу с обучающимися по подготовке научно-исследовательских проектов	500 руб.	
7.	Участие в семинарах (очное представление опыта работы)	на муниципальном уровне	1000 руб.
		на региональном уровне	2000 руб.
8.	Разработка авторских и индивидуальных программ обучения	1000 руб.	
9.	За объем библиотечного фонда: заведующий библиотекой, педагог-библиотекарь, библиотекарь	1000 рублей за каждую 1000 учебников	

9.10.2. Критерии оценки результативности и эффективности профессиональной деятельности работников МБОУ СОШ № 13 им. В.В. Горбатко по должностям утверждаются приказом МБОУ СОШ № 13 им. В.В. Горбатко с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

9.10.3. Решение об установлении стимулирующей выплаты за результативность и эффективность профессиональной деятельности работников МБОУ СОШ № 13 им. В.В. Горбатко принимается Комиссией по распределению стимулирующего фонда оплаты труда, утверждённой приказом директора (далее по тексту – Комиссия), и осуществляется на основании приказа директора школы.

9.10.4. Оценка значимости критериев может пересматриваться и обновляться ежегодно, в связи с особенностями, целями, задачами, программой развития МБОУ СОШ № 13 им. В.В. Горбатко и приоритетами системы образования.

9.10.5. Выплаты за результативность и эффективность профессиональной деятельности осуществляются с использованием экспертного метода для всех работников.

9.10.6. Размер выплаты за результативность и эффективность профессиональной деятельности работникам МБОУ СОШ № 13 им. В.В. Горбатко определяется пропорционально в зависимости от общего количества набранных баллов.

9.10.7. Расчёт выплаты каждому работнику школы производится по формуле:

$A:B \times C$, где

A – фонд стимулирующих надбавок,

B – сумма всех баллов работников школы,

C – количество баллов данного работника школы

9.10.8. Определение размера средств, приходящихся на стимулирующие выплаты за результативность и эффективность профессиональной деятельности одного работника, производится в следующем порядке:

1) проведение промежуточной балльной оценки результатов деятельности работников с использованием установленных баллов по индикаторам. Результатом промежуточной оценки является сводный «балльный» список работников МБОУ СОШ № 13 им. В.В. Горбатко;

2) определение «стоимости» 1 балла, для чего сумму средств фонда надбавок, приходящихся на всех работников МБОУ СОШ № 13 им. В.В. Горбатко нужно разделить на общее количество баллов, которое набрали работники;

3) расчет персональной доплаты работника производится путем умножения «стоимости» одного балла на количество баллов, которое набрал работник.

9.10.9. Для подготовки расчета размера выплаты стимулирующего характера за определённый период и обоснование данного расчёта заместители директора МБОУ СОШ № 13 им. В.В. Горбатко представляют в Комиссию мониторинг и аналитические справки об эффективности деятельности в соответствии с определенными параметрами и критериями оценки результативности и эффективности профессиональной деятельности работников МБОУ СОШ № 13 им. В.В. Горбатко.

9.10.10. Работники МБОУ СОШ № 13 им. В.В. Горбатко несут персональную ответственность за достоверность предоставляемых данных.

9.10.11. Эффективность деятельности служащих и рабочих Комиссия оценивает на основании служебных записок заместителей директора, директора.

9.10.12. За объективность выставления баллов по каждому критерию и за каждый раздел несут ответственность заместители директора, директор МБОУ СОШ № 13 им. В.В. Горбатко.

9.10.13. Комиссия на основании всех представленных педагогами и администрацией материалов составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов по каждому работнику МБОУ СОШ № 13 им. В.В. Горбатко.

9.10.14. Педагогические работники школы вправе ознакомиться с оценкой Комиссии результативности собственной профессиональной деятельности по установленным критериям.

9.10.15. В случае несогласия с решением Комиссии работники школы вправе направить, а Комиссия обязана принять заявление о пересмотре размера выплаты с документальным обоснованием.

9.10.16. Комиссия обязана рассмотреть заявление работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта (фактов) нарушения норм настоящего положения или технической ошибки, Комиссия обязана принять меры для их устранения.

9.10.17. Решение Комиссии (конкретный размер выплат) оформляется протоколом, на основании которого издается приказ по школе.

9.11. Размер выплат работнику по фонду доплат может быть изменен (уменьшен) по представлению администрации, профсоюзного комитета, управляющего совета, а также в случае добровольного отказа работника от выполнения вида работ, за которые предусмотрена доплата. Порядок принятия решения об изменении (уменьшении) регулируется локальным нормативным правовым актом.

9.12. Стимулирующая надбавка устанавливается 2 раза в год на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января).

Выплаты стимулирующего характера, премии, поощрительные выплаты, материальная помощь осуществляются за счет стимулирующей части фонда оплаты труда соответствующей группы работников.

10. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

10.1. Сотрудникам учреждения осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

за работу с вредными условиями труда:

учителю химии – 8%

учителю информатики- 6%

уборщикам служебных помещений – 10%

за работу в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за сверхурочную работу.

10.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными 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.

10.3. Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам 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.

10.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Повышение оплаты труда за работу в ночное время устанавливается в размере 35%.

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

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при

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

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

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

10.7. За условия труда, отклоняющиеся от нормальных, надбавки планируются в тарифном фонде. Размеры данных выплат не могут быть ниже установленных трудовым законодательством Российской Федерации:

10.8. Доплата специалистам, работающим в сельской местности в размере 25%.

10.9 Доплата до минимального размера оплаты труда, установленная Законом РФ, производится работникам, у которых после начисления заработной платы не достигнут уровень минимального размера оплаты труда.

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

ВЫПЛАТЫ

за специфику работы педагогическим и другим работникам учреждения к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

п/п	Критерии повышения	Процент повышения
	2	3
1.	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	20
2.	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов.	20

11. Перечень возможных доплат с учетом объема дополнительной работы

11.1. 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.

11.2. 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.

11.3. 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.

11.4. Доплата за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора.

11.5. Доплата за разъездной характер работы. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора.

12. Порядок и условия премирования работников учреждения

12.1. В целях поощрения работников за выполненную работу могут быть установлены премии:

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

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

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

ПЕРЕЧЕНЬ ПОКАЗАТЕЛЕЙ, ПО КОТОРЫМ МОЖЕТ БЫТЬ УСТАНОВЛЕНА ПРЕМИЯ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ

№	Показатели
1.	Подготовка обучающихся, достигших 100 баллов по результатам государственной итоговой аттестации в форме ЕГЭ
2.	Стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения
3.	За добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде
4.	Участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий

5.	Подготовка победителей предметных олимпиад, конкурсов, конференций за каждое призовое место: муниципального этапа
	зонального этапа
	краевого этапа
	всероссийского этапа
6.	подготовка призёров предметных олимпиад, конкурсов, конференций, спортивных соревнований за каждое призовое место: муниципального этапа
	зонального этапа
	краевого этапа
	всероссийского этапа
7.	высокий уровень предметных внеклассных мероприятий
8.	в связи с государственными или профессиональными праздниками

Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. 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.

12.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно.

ПЕРЕЧЕНЬ ПОКАЗАТЕЛЕЙ, ПО КОТОРЫМ МОЖЕТ БЫТЬ УСТАНОВЛЕНА ПРЕМИЯ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ

№	Показатели	Размер доплат
1.	при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края	1 оклад
2.	при присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации	0,5 оклада
3.	при награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края	0,3 оклада
4.	при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края	0,2 оклада

12.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно.

**ПЕРЕЧЕНЬ ПОКАЗАТЕЛЕЙ, ПО КОТОРЫМ МОЖЕТ БЫТЬ
УСТАНОВЛЕНА ПРЕМИЯ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ
РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ**

№	Показатели
1.	За выполнение особо важных или срочных работ
2.	За подготовку школы к новому учебному году
3.	Осуществление деятельности, позволяющей достичь экономии или оптимизации расходов материальных и финансовых ресурсов
4.	За участие в профессиональных соревнованиях, конкурсах, фестивалях, смотрах
5.	Победы на спортивных соревнованиях: чемпионатах субъектов Российской Федерации, кубках субъектов Российской Федерации, первенствах субъекта Российской Федерации, других спортивных соревнованиях субъектов Российской Федерации, творческих конкурсов, фестивалей, смотрах субъектов Российской Федерации федеральный уровень краевой уровень муниципальный уровень
6.	За организацию экскурсий за пределы района
7.	Рациональное использование электроэнергии, воды и материальных средств, бережное отношение к материальным ценностям и их сбережение, исполнение правил эксплуатации закрепленного оборудования
8.	За высокий уровень организации каникулярного и воскресного отдыха обучающихся в школе вне школы
9.	Обмен опытом работы (проведение мастер классов для специалистов других учреждений, авторское выступление на семинарах (очно) федеральный уровень краевой уровень муниципальный уровень

Максимальным размером премия за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

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

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

13. Материальная помощь

13.1. Сотрудникам учреждения может быть выплачена материальная помощь при наличии средств. Размеры и условия выплаты материальной помощи:

- 1) продолжительная болезнь (более 30 календарных дней) – 1000 рублей;
- 2) в случае смерти близких родственников (супруг, дети, родители) – 1000 рублей;
- 3) в связи с уничтожением или повреждением принадлежащего работнику имущества в результате пожара, наводнения, другого стихийного бедствия и иных подобных обстоятельств, при несчастных случаях (авария, травма) на основании справок из противопожарной службы, органов местной власти, органов по чрезвычайным ситуациям и др. – 1000 рублей.

13.2. Решение о выплате материальной помощи принимает руководитель учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа и на основании письменного заявления работника или ходатайства председателя профсоюзного комитета школы.

14. Штатное расписание

14.1. Штатное расписание учреждения формируется и утверждается руководителем учреждения в пределах выделенного фонда оплаты труда.

14.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения в аналогичном порядке.

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

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

15. Гарантии по оплате труда

15.1. Размеры и порядок оплаты труда работников определяются в соответствии с нормативными правовыми актами, принятыми учредителем общеобразовательного учреждения, настоящим 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.

15.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала. Учителям, которым

не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата заработной платы в случаях, предусмотренных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», и в размерах, установленных указанным постановлением.

При установлении учебной нагрузки больше или меньше нормы часов, требуется письменное согласие работника.

15.3. Оплата труда работников учреждения производится на основании трудовых договоров между руководителем общеобразовательного учреждения и работниками.

15.4. Оплата труда руководителя учреждения производится на основании трудового договора с учредителем учреждения.

Приложение №1
к Положению по оплате
труда работников учреждения.

Распределение штатной численности работников общеобразовательного учреждения по группам персонала для формирования фонда оплаты труда

1. Административно-управленческий персонал

Включаются работники, основные функции которых связаны с организацией образовательной деятельности, а также с управлением коллективом:

- директор школы (гимназии, лицея);
- заместитель директора по учебной (учебно-воспитательной) работе;
- заместитель директора по административно-хозяйственной работе;
- заместитель директора по учебно-методической работе;
- заместитель директора по воспитательной работе;
- заведующий библиотекой;
- заместитель директора по финансово-экономической работе;
- управляющий учебным хозяйством;
- заведующий производством (шеф-повар);
- главный бухгалтер.

2. Педагогический персонал

Включаются работники, в основные функции которых входит непосредственное проведение занятий и воспитательной работы с обучающимися. Перечень состоит из педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность, и педагогических работников, не связанных с образовательной деятельностью:

2.1. Педагогические работники, осуществляющие образовательную деятельность:

- учитель.

2.2. Педагогические работники, не связанные с образовательной деятельностью:

- преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);
- педагог-организатор;
- социальный педагог;
- педагог-психолог;
- педагог-библиотекарь;
- учитель-логопед;

педагог дополнительного образования;
мастер производственного обучения;
воспитатель;
старший вожатый.

3. Учебно-вспомогательный персонал

Включаются следующие должности:

заведующий хозяйством;
библиотекарь;
лаборант;
техник;
электрик;
инженер;
инженер по охране труда;
специалист по кадрам;
секретарь-машинистка;
делопроизводитель;
бухгалтер;
экономист;
кассир.

4. Обслуживающий персонал

Включаются все должности рабочих:

водитель автомобиля;
механик;
рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;
подсобный рабочий;
сторож (вахтер);
оператор котельной;
истопник;
гардеробщик;
уборщик служебных помещений;
дворник;
повар;
кухонный рабочий;
мойщик посуды;
буфетчик.