



Согласовано:
Председатель ПК МАОУ СОШ №62

А.Н. Житникова
«31» декабря 2019 года

Действует
с «01» января 2020 года



Утверждено
Директор МАОУ СОШ № 62

Е.Н.Макарова
«31» декабря 2019 года

Согласовано:
Председатель управляющего совета
М. А. Савченко

ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников
муниципального автономного общеобразовательного учреждения
муниципального образования город Краснодар
средней общеобразовательной школы № 62**

Раздел I. Общие положения

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящее положение об оплате труда (далее - Положение) работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 62 (далее – МАОУ СОШ № 62 или Учреждение), разработано в соответствии с:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";
- Постановлением администрации муниципального образования город Краснодар от 26.03.2014г. N 1763 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и отдельных муниципальных учреждений муниципального образования город Краснодар, находящихся в ведении департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар» (с изменениями на 19 апреля 2019 года);
- Постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013г. N 678 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций";
- Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников;
- Постановлением администрации муниципального образования город Краснодар от 25.03.2014г. № 1732 «О денежной выплате для дополнительного стимулирования отдельных категорий работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведении департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар»;
- Постановление главы администрации Краснодарского края от 16 октября 2007г. № 955 «Об установлении доплат за организацию воспитательной работы отдельным категориям педагогических работников»;
- Приказом департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар от 16.05.2018г. № 671 «Об утверждении перечня специалистов, которым производится выплата за работу в образовательных организациях, расположенных в сельской местности, к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы в размере 25%»;
- Приказом министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края от 09 апреля 2019г. № 1225 «Об утверждении размера и Порядка выплаты компенсации педагогическим работникам, участвующим в проведении итоговой государственной аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, за работу по подготовке и проведению указанной государственной итоговой аттестации.».

1. Настоящее Положение, разработано в целях совершенствования оплаты труда работников МАОУ СОШ № 62, усиления их материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

2. Положение распространяется на оплату труда работников МАОУ СОШ № 62, реализующих основные образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, дополнительные общеобразовательные программы.

3. Положение включает в себя:

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

порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера;

порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителей.

4. Система оплаты труда работников МАОУ СОШ № 62 устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами организации в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, законами и иными нормативными актами Краснодарского края, муниципальными нормативными правовыми актами, 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 Краснодарской городской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

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

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

6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

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

8. Настоящее Положение разработано с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации МАОУ СОШ № 62, и не противоречит настоящему Положению и действующему законодательству.

Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются организацией самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству.

9. Фонд оплаты труда МАОУ СОШ № 62, формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке организации, и средств от оказания организацией

услуг, предоставление которых для физических и юридических лиц осуществляется на платной основе, и от иной приносящей доход деятельности.

Оплата труда работников организации производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного планом финансово-хозяйственной деятельности или бюджетной сметой на соответствующий финансовый год.

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

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

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда организаций утверждается в соответствии с постановлением администрации муниципального образования город Краснодар от 26.08.2013 N 6414 "Об утверждении плана мероприятий ("дорожной карты") "Изменения в дошкольном, общем и дополнительном образовании, направленные на повышение эффективности и качества услуг в сфере образования".

Раздел II. Формирование фонда оплаты труда Учреждения

1. Размер фонда оплаты труда Учреждения для целей формирования системы оплаты труда работников МАОУ СОШ № 62, определяется исходя из утвержденного объема субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, в части средств на осуществление отдельных государственных полномочий по финансовому обеспечению реализации основных общеобразовательных программ.

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

3. При определении доли фонда оплаты труда учитывается достижение значений показателей, определенных соглашением о предоставлении субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

Раздел III. Формирование фонда стимулирования руководителя Учреждения

1. Для поощрения руководителя Учреждения формируется фонд стимулирования руководителя МАОУ СОШ № 62.

2. Доля фонда стимулирования руководителя МАОУ СОШ № 62 в общем фонде оплаты труда определяется Учреждением самостоятельно исходя из анализа фактически сложившихся затрат на стимулирование руководителя Учреждения с учетом реальных потребностей.

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

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

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

6. Руководителю Учреждения может быть оказана материальная помощь в размере до двух должностных окладов в год и в связи с юбилеями (50, 55, 60 лет и т.д.).

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

Раздел IV. Распределение фонда оплаты труда Учреждения

1. Фонд оплаты труда MAOY COШ № 62 состоит из фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, и фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом:

$ФOTO = ФОТп + ФОТпр$, где:

ФOTO - фонд оплаты труда общеобразовательной организации;

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

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

Порядок распределения штатной численности работников общеобразовательной организации по группам персонала для формирования фонда оплаты труда определяется в разделе XVI настоящего Положения.

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

2. Руководитель MAOY COШ № 62 утверждает штатное расписание Учреждения, локальные акты, регулирующие оплату труда MAOY COШ № 62 (положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, положение о доплатах и надбавках и другие) в пределах фонда оплаты труда MAOY COШ № 62 в соотношении:

доля фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, устанавливается в размере 70% - 75% к общему фонду оплаты труда организации;

доля фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, устанавливается в размере 25% - 30% к общему фонду оплаты труда организации.

3. Соотношение, указанное в пункте 21 может быть изменено Учреждением самостоятельно в зависимости от фактически сложившейся структуры фонда оплаты труда по категориям персонала, необходимости введения дополнительных штатных единиц и других условий.

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

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

ФОТп - фонд оплаты труда педагогического персонала;

ФОТп(б) - базовая часть ФОТп;

ФОТп(с) - стимулирующая часть ФОТп;

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

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

В оклад (должностной оклад), ставку заработной платы педагогических работников, и директора школы, если его деятельность связана с руководством образовательным (воспитательным) процессом, включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей за норму часов педагогической работы (ставку педагогической нагрузки).

Доля расходов на установление доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя, рассчитывается в % от базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс.

6. На стимулирующую часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, направляется не менее 10 - 30% фонда оплаты труда.

Конкретный размер стимулирующей части определяется Учреждением самостоятельно.

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера педагогическому персоналу, осуществляющему учебный процесс, определяются в соответствии с настоящим Положением МАОУ СОШ № 62.

7. Фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки), состоит из базовой части, стимулирующей части и выплат компенсационного характера:

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

ФОТпр - фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с 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 настоящим Положением. В оклад (должностной оклад) заместителей руководителя (за исключением заместителя директора по административно- хозяйственной и финансово-экономической работе) включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей за ставку.

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.

8. 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) дневных общеобразовательных организаций *в соответствии с постановлением главы администрации Краснодарского края от 16.10.2007 N 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.

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

Раздел V. Определение стоимости педагогической услуги в Учреждении

1. 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 проведенных им учебных часов и численности учащихся в классах.

Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, вводится условная единица "стоимость 1 ученико-часа", как основа расчета стоимости педагогической услуги.

Стоимость педагогической услуги (стоимость 1 ученико-часа) определяется исходя из базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, уменьшенной на сумму доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя, и на сумму расходов на выплату ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей, по следующей формуле:

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

где:

365 - количество дней в году;

245 - среднее расчетное количество дней в учебном году;

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

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

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

a1 - количество учащихся в первых классах;

a2 - количество учащихся во-вторых классах;

a3 - количество учащихся в-третьих классах;

...

a11 - количество учащихся в одиннадцатых классах;

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

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

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

...

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

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

Годовое количество часов по учебному плану определяется с учетом всех случаев увеличения часов (факультативных занятий, деления классов на группы), предусмотренных уставом Учреждения (далее - Устав).

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

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

Повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы Учреждения может определяться 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 емкостью 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 общеобразовательной организации, определяемой концепцией программы развития, и учета вклада в ее реализацию данного предмета.

5. Стоимость педагогической услуги для коррекционных классов увеличивается на коэффициент 2, учитывающий нормативное снижение наполняемости в этих классах (в среднем - в два раза). Указанный коэффициент может быть определен Учреждением самостоятельно с учетом фактических условий.

6. 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.

Раздел VI. Расчет окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс

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

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

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

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

Н - количество обучающихся по предмету в каждом классе;

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

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

П - коэффициент, учитывающий сложность и приоритетность предмета, устанавливаемый организацией самостоятельно;

Г - коэффициент, учитывающий возможное деление класса на группы;

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

Ун - норма часов педагогической работы на ставку заработной платы в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

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

Коэффициент перевода недельного учебного плана в месячный может быть определен Учреждением самостоятельно с учетом фактического количества учебных недель.

2. При определении оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, по предметам может учитываться деление классов на группы, предусмотренное Уставом. В этом случае стоимость педагогической услуги определяется с учетом коэффициента Г, а оклад (должностной оклад), ставка заработной платы конкретного педагогического работника,

осуществляющего учебный процесс, рассчитывается исходя из количества учащихся в каждой группе.

Коэффициент Г устанавливается в диапазоне от 1,0 до 2,0 (при делении классов на две группы) или от 1,0 до 3,0 (при делении классов на три группы).

Конкретное значение коэффициента Г устанавливается в МАОУ СОШ № 62 приказом руководителя учреждения 2 раза в год, исходя из численности учащихся по состоянию на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января)

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

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

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

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

7. Расчет оклада педагогического работника, осуществляющего обучение учащихся на дому, осуществляется с учётом стоимости педагогической услуги исходя из списочного состава учащихся в классе, в который включены вышеуказанные учащиеся (без учёта количества учащихся, обучающихся на дому).

8. Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, производится с учётом стоимости педагогической услуги.

Если замещение педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, осуществляется путём присоединения одной группы к другой, то увеличение на коэффициент, учитывающий деление класса на группы, не производится.

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

Раздел VII. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс

1. Настоящий порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников Учреждения, применяется при оплате:

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

- при оплате за часы преподавательской работы в объёме 300 часов в год в другой образовательной организации (в одной или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству;

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

2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путём деления ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

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

Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, производится без учета стоимости педагогической услуги, путем деления базового должностного оклада учителя на норму количества часов в месяц и умножением на фактическое количество замещенных часов.

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

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

4. Размер почасовой оплаты труда может увеличиваться на повышающие коэффициенты за квалификационную категорию и учёную степень, почётное звание, а также стимулирующую надбавку за выслугу лет, что определяется локальным актом Учреждения.

Раздел VIII. Порядок исчисления размера расчетного среднего оклада работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя Учреждения.

1. Порядок исчисления размера расчетного среднего оклада работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя МАОУ СОШ № 62 определяет правила исчисления расчетного среднего оклада работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципальной общеобразовательной организации.

2. Должностной оклад руководителя Учреждения определяется трудовым договором, заключенным с Департаментом Образования администрации муниципального образования город Краснодар, устанавливается исходя из группы оплаты труда руководителей организаций, определяемой в зависимости от количества учащихся, и расчетного среднего оклада основного персонала Учреждения.

3. Педагогические работники, осуществляющие учебный процесс, являются основным персоналом организации, непосредственно обеспечивающим выполнение основных функций, в целях реализации которого создана организация.

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

5. Штатная численность педагогических работников, осуществляющих учебный процесс муниципальной общеобразовательной организации, определяется путем деления общего числа учебных часов в неделю по каждому классу на норму учебной нагрузки учителей, установленную согласно приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

Раздел IX. Порядок и условия оплаты труда

1. Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы:

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

Перечень групп должностей	Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы, рублей
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Должности служащих первого уровня"	5516
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Должности служащих второго уровня"	5609
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Должности служащих третьего уровня"	6170
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня"	5609
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня"	6356

1.2. Минимальные повышающие коэффициенты по профессиональным квалификационным уровням применяемые к базовым окладам (базовым должностным

окладам), базовым ставкам заработной платы служащих, работников учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений:

N п/п	Профессиональная группа/квалификационный уровень	Минимальные повышающие коэффициенты
1	2	3
1.	Должности служащих первого уровня	
1.1.	1 квалификационный уровень: делопроизводитель; кассир; секретарь-машинистка;	0,00
1.2.	2 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	0,02
2.	Должности служащих второго уровня	
2.1.	1 квалификационный уровень: лаборант; техник (всех наименований)	0,00
2.2.	2 квалификационный уровень: заведующий хозяйством;	0,04
	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший";	0,04
	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутри должностная категория	0,07
3.	Должности служащих третьего уровня	
3.1.	1 квалификационный уровень: библиотекарь; бухгалтер; инженер (всех наименований); программист; специалист по кадрам; специалист в сфере закупок; специалист по охране труда; электроник; экономист (всех наименований); юристконсульт	0,00
3.2.	2 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутри должностная категория	0,07
3.3.	3 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутри должностная категория	0,10
3.4.	4 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	0,20
4.	Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	

4.1.	вожатый; помощник воспитателя;	0,00
5.	Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
5.1	1 квалификационный уровень: младший воспитатель	0,00

1.3. По профессиональным квалификационным группам педагогических работников, не связанных с учебным процессом базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы составляют:

Перечень групп должностей	Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы, рублей
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Должности педагогических работников (за исключением отдельных категорий педагогических работников муниципальных образовательных организаций дополнительного образования детей спортивной направленности)"	8472

1.4. Минимальные повышающие коэффициенты по профессиональным квалификационным уровням применяемые к базовым окладам (базовым должностным окладам), базовым ставкам заработной платы педагогических работников, не связанных с учебным процессом:

1.	Должности педагогических работников	
1.1.	1 квалификационный уровень: инструктор по труду; инструктор по физической культуре; старший вожатый	0,00
1.2.	2 квалификационный уровень: педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	0,08
1.3.	3 квалификационный уровень: воспитатель; педагог-психолог	0,09
1.4.	4 квалификационный уровень: педагог-библиотекарь; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	0,10

2. На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель организации самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням.

В оклад (должностной оклад), ставку заработной платы педагогических работников, определенных *Постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 N 678 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей*

руководителей образовательных организаций", и руководителя структурного подразделения, если его деятельность связана с руководством образовательным процессом, включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей.

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

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

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

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

Квалификационный разряд работ	Базовый оклад, рублей
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5422
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5516
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5609
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5702
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5798
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5981
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6170
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6356

6. Распределение профессий рабочих организаций по квалификационным уровням приведено в таблице:

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенных к квалификационным уровням
1	2

1. Общие профессии рабочих первого уровня	
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, 3 квалификационных разрядов: буфетчик, гардеробщик, дворник, истопник, курьер, кухонный рабочий, мойщик посуды, оператор котельной, подсобный рабочий, рабочий зеленого хозяйства, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, садовник, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений,
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенных к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)
2. Общие профессии рабочих второго уровня	
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов: буфетчик, водитель автомобиля, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий,
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов: водитель автомобиля,
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда: водитель автомобиля;
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные), ответственные (особо ответственные) работы, и высококвалифицированных рабочих

7. 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 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре"*.

Раздел X. Порядок и условия установления и выплат за неаудиторную (внеурочную) деятельность педагогических работников, осуществляющих учебный процесс.

8. Оплата за дополнительные виды работ компенсирует трудозатраты учителя, связанные с выполнением функций, не относящихся к его основной деятельности и призваны усилить материальную заинтересованность учителей в проведении учебно - воспитательного процесса в соответствии с нормами оценки качества образовательной деятельности.

9. В МАОУ СОШ № 62 устанавливаются следующие виды доплат за неаудиторную (внеурочную) деятельность педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс:

№	Виды работ Наименование доплат за неаудиторную (внеурочную) деятельность	Размер доплат	
		В суммовом выражении (рублей)	В % к должностному окладу по предмету
1	За проверку тетрадей:		
	Русский язык и литература 5-11 классах;		20%
	Математика 5-11 классах;		20%
	Начальные классы: русский язык, математика, окружающий мир, литературное чтение;		20%
	Химии, физики, биологии, географии, истории, обществознания, информатики, иностранный язык (свыше 25 чел. в классе);		10%
	Иностранный язык при делении класса на группы;		5%
	Элективный курс в 10-11 классах;		5%
2	За заведование элементами инфраструктуры (кабинетами, лабораториями, мастерскими, музеями и т.п.);	до 3000	
3	За руководство методическими объединениями и предметными комиссиями;	до 3000	
4	За осуществление предпрофильной подготовки, профориентации;	до 3000	
5	За организация внеклассной работы по предмету, соревнований, олимпиад, конкурсов, конференций;	до 3000	
6	За работу с родительской общественностью;	до 3000	
7	Изготовление дидактического и демонстрационного материала и инструктивно-методических пособий;	до 3000	
8	За 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;	до 5 000	
9	За ведение клубной, конкурсной, экскурсионной работы с учащимися;	до 5000	
10	За организацию и проведение туристических походов, участие в военно-полевых сборах;	до 5 000	
11	За работу с молодыми специалистами (наставничество);	до 3000	
12	За аттестацию в форме экстерната;	до 3000	
13	За внеурочную деятельность по реализации федерального государственного образовательного стандарта (ФГОС)	Кол-во учащихся*кол-во часов внеурочной деятельности*Стп*кол-во недель в месяце (4,2)	
14	За организацию работы по профилактике наркомании среди учащихся	В соответствии с постановлением	

10. Организация работы по профилактике наркомании среди учащихся дневных общеобразовательных организаций учителем по физической культуре (в соответствии с постановлением главы администрации Краснодарского края от 16.10.2007 N 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. Расчет доплаты производится пропорционально учебной нагрузке и отработанному времени). Предельный размер доплаты, выплачиваемый одному педагогическому работнику в одной организации, не может превышать вышеуказанного размера;

11. Доплата является постоянной дополнительной выплатой к должностному окладу и может устанавливаться в процентном отношении к ставке или в четко установленной денежной сумме за месяц.

12. Перечень доплат может измениться с изменением внешних условий и задач, стоящих перед Учреждением, а также в соответствии с решением трудового коллектива одновременно могут устанавливаться несколько видов доплат.

13. Конкретный размер доплат учителю определяется директором и фиксируется в приказе с установлением срока установления доплат.

Раздел XI. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда предназначена для целей совершенствования оплаты труда работников и усиления материальной заинтересованности персонала в эффективности и результативности труда, в создании условий и повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий, индивидуальных достижений обучающихся.

2. Работникам Учреждения предусмотрено установление 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;
- выплата работникам муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования (за исключением руководителя организации, заместителей руководителя);
- выплата за выполнение функции классного руководителя.

3. В организации могут быть установлены повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию (за исключением организаций дополнительного образования детей спортивной направленности);
- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание;

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

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

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.

4. 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;

0,05 - при наличии второй квалификационной категории.

5. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику организации с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента - до 3,0.

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

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента:

0,075 - за ученую степень кандидата наук или за почетное звание, название которых начинается со слов "Заслуженный...", "Народный...", "Почетный...";

0,15 - за ученую степень доктора наук.

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

7. Положением об оплате труда и стимулировании труда работников организации может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу:

- надбавка за интенсивность и эффективность работы;
- надбавка за выслугу лет.

8. Надбавку за интенсивность и эффективность работы рекомендуется устанавливать:

- за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;
- за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых и муниципальных экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;
- за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- за сложность и напряженность выполняемой работы;
- за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

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

9. Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам организаций в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных организациях.

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

- при выслуге лет от 1 до 5 лет - 5%;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет - 10%;
- при выслуге лет от 10 лет - 15%.

Надбавка за выслугу лет директору Учреждения устанавливается приказом Департамента Образования.

Заместителям директора надбавка за выслугу лет устанавливается в зависимости от общего количества лет, проработанных в должности заместителя директора в образовательных учреждениях.

Размер надбавки за выслугу лет пересчитывается и устанавливается ежегодно на начало учебного года (1 сентября) приказом директора учреждения.

10. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных пунктами 64, 67 и 74 раздела XI настоящего Положения, устанавливаются пропорционально объему рабочей нагрузки.

11. В целях поощрения работников за выполненную работу в организации могут быть установлены премии:

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

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

При премировании учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности организации;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

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

Порядок выплаты премии по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) при увольнении работника по собственному желанию до истечения периода определяется локальным актом организации.

13. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам организации одновременно в размере до 5 окладов при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края, главой муниципального образования город Краснодар;
- присвоении почетных званий Российской Федерации, Краснодарского края, муниципального образования город Краснодар, награждении знаками отличия Российской Федерации;
- награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;
- награждении Почетной грамотой министерства образования Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края, министерства образования и науки Краснодарского края, главы муниципального образования город Краснодар.

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

15. Отдельным категориям работников учреждения согласно *постановления администрации муниципального образования город Краснодар от 25.03.2014 № 1732 «О денежной выплате для дополнительного стимулирования отдельных категорий работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведении департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар»* установлена стимулирующая денежная выплата в размере 3000 руб. в месяц.

Выплата носит дополнительный характер. Производится пропорционально рабочей нагрузке и отработанному времени по основному месту работника и по основной должности. При занятии штатной должности в объеме более одной ставки выплата устанавливается как за одну ставку.

Выплата производится за счет субвенций из краевого бюджета.

Должности, которым производится данная дополнительная выплата стимулирующего характера:

Категория персонала	Перечень должностей
Педагогические работники	Педагог дополнительного образования, педагог-психолог, педагог-организатор, преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности, старший вожатый,

	социальный педагог, учитель – дефектолог, учитель – логопед (логопед).
Обслуживающий персонал	Гардеробщик, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, рабочий зеленого хозяйства, садовник, слесарь-сантехник, слесарь-электрик, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений

16. Выплата за выполнение функции классного руководителя устанавливается педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя.

Рекомендуемый размер выплаты за выполнение функции классного руководителя устанавливается из расчета 3000 рублей в месяц в классе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной *Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 30.08.2013 N 1015 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования"*, либо в классе с наполняемостью 14 человек и более в муниципальных общеобразовательных организациях, расположенных в сельской местности.

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

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

Размер выплаты за выполнение функции классного руководителя 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 выплаты не изменяется.

17. На основании *приказа министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края от 24.08.2018г. №3053 «О внесении изменений в некоторые приказы министерства образования и науки Краснодарского края»* с целью привлечения педагогических работников, являющихся выпускниками образовательных организаций среднего профессионального и высшего образования в возрасте до 35 лет (далее – молодой педагог), установить ежемесячную доплату в размере 3000 рублей в течении трех лет с момента трудоустройства при соблюдении следующих требований:

- трудоустройство по основному месту работы в течении года со дня окончания образовательной организации среднего профессионального или высшего образования по специальности в соответствии с полученной квалификацией в муниципальную общеобразовательную организацию, расположенную на территории Краснодарского края;
- возраст молодого педагога предусмотрен до 35 лет.

Ежемесячная выплата молодому педагогу осуществляется в полном объеме при установлении ему в трудовом договоре педагогической нагрузки в размере не менее 0,5 ставки. Установление нагрузки более 1 ставки не влечет за собой увеличение ежемесячной выплаты. При заключении срочного трудового договора между МАОУ СОШ №62 и молодым педагогом, в том числе на период отсутствия основного сотрудника, ежемесячная выплата не производится.

В случае призыва молодого педагога на военную службу или направление его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также

нахождения молодого педагога на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет, ежемесячная выплата не осуществляется. Ежемесячная выплата может быть возобновлена в случае выхода работника на основное место работы и осуществляется до истечения трех лет без учета периодов, указанных выше.

Данная выплата осуществляется в течение трех лет со дня трудоустройства молодого педагога и включается в форму расчетного листка с наименованием «краевая доплата молодому педагогу в 3000 рублей». Ежемесячная выплата производится молодому педагогу с начала учебного года (1 сентября) до завершения учебного года (31 августа).

Неиспользованные по итогам финансового года средства, предусмотренные на осуществление данной выплаты, МАОУ СОШ №62 вправе направить на дополнительное стимулирование молодого педагога по итогам работы за год или на стимулирование педагогических работников, в том числе осуществляющих наставничество.

17. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимается руководителем Учреждения с применением демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

18. В МАОУ СОШ № 62 устанавливаются следующие критерии и показатели для выплаты стимулирующих надбавок за интенсивность и эффективность работы и основания для выплат:

Наименование должностей и перечень критерий	Сумма (руб.)
Педагогический персонал (учителя), педагогический персонал, не связанный с учебным процессом	
Молодым специалистам в возрасте до 35-ти лет (стаж работы в учреждении до 3-х лет)	до 3000
За ведение протоколов педсоветов	до 3000
За высокие результаты учащихся в ЕГЭ (ОГЭ)	до 5000
За подготовку к проведению ЕГЭ (ОГЭ)	до 5000
За высокую эффективность работы, направленной на обеспечение психологического здоровья обучающихся и трудового коллектива	до 5000
За достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения	до 5000
За интенсивный труд по организации учебно- воспитательного процесса, направленный на формирование благоприятной обстановки в ОУ	до 5000
За использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий (физкультминутки)	до 5000
За консультирование, рецензирование рефератов, докладов и других видов творческих работ	до 5000
За активную работу в школьном лагере труда и отдыха, лагере дневного пребывания	до 10000
За творческий подход и инициативу в организации и проведении школьных каникул	до 5000
За ведение документации по спортивно массовой работе в учреждении	до 5000
За ведение электронных журналов	до 5000
За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности	до 10000
За организацию и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся	до 5000

(тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы)	
За организацию и проведение работы с опекаемыми детьми	до 5000
За организацию предпрофильной подготовки	до 5000
За организацию работы по учету детей в микрорайоне школы	до 5000
За творческий подход к организации режима деятельности учеников во второй половине дня	до 5000
За применение на уроках наглядных материалов, информационных технологий	до 5000
За проведение мероприятий, в том числе и сезонных, за участие в них (культмассовые, спортивные, оздоровительные; подготовка к новому учебному году, участие в традиционных праздниках, полевых сборах)	до 5000
За работу по организации предоставления школой платных образовательных услуг	до 10000
За работу по предоставлению информации по КПОМО	до 5000
За работу по профориентации обучающихся	до 5000
За работу по учету оплаты листков нетрудоспособности и пособий на детей	до 5000
За разработку и внедрение элементов военно-патриотического воспитания, физического и духовного развития, возрождения истории и традиций	до 5000
За результативное выполнение обязанностей общественного инспектора по охране прав детства	до 5000
За результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися	до 5000
За снижение количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних	до 5000
За снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	до 5000
За составление отчетности по результатам дворового обхода в микрорайоне школы	до 5000
За составление и ведение дополнительной отчетности, в т.ч. расписания учебных занятий	до 5000
За участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов	до 5000
За активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях)	до 5000
Участие в профессиональных конкурсах	
✓ Свидетельство участника	до 500
✓ Грамота городского уровня	до 1000
✓ Грамота краевого уровня	до 1500
За разработку и написание сценариев общешкольных мероприятий	до 5000
За активную организацию музыкального и мультимедийного сопровождения общешкольных мероприятий	до 5000
За участие во всероссийских, краевых, городских выставках педагогического мастерства, педагогических смотрах-конкурсах	до 1000
За сложность работы с детьми и подростками, имеющими недостатки в физическом и умственном развитии, с неадекватным поведением;	до 5000
Административно-управленческий персонал	

За внедрение в учебный (воспитательный) процесс новых современных методик	до 10000
За результативное выполнение плана внутри школьного контроля, плана воспитательной работы	до 10000
За высокий уровень контроля (мониторинга) учебно- воспитательного процесса	до 10000
За высокий уровень организации аттестации педагогических работников и администрации школы	до 10000
За высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся	до 10000
За высокую личную результативность и реально осуществляемый масштаб работы с курируемыми учителями	до 10000
За высокую личную результативность и реально осуществляемый масштаб работы по обеспечению условий проведения учебно-воспитательного процесса в ОУ	до 10000
За результативную организацию работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно- методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления)	до 5000
За кураторство работы по организации горячего питания	до 5000
За организацию дежурства по школе	до 5000
За организацию дополнительных услуг обучающимся (ЛТО, летних оздоровительных лагерей, экскурсий и т.п.)	до 5000
За организацию и кураторство работы по предупреждению терроризма	до 5000
За организацию и кураторство работы по связи с медицинскими учреждениями	до 3500
За организацию работы по предпрофильной подготовки	до 5000
За организацию работы по профориентации обучающихся	до 5000
За оформление и курирование методического кабинета и проведение выставок методической литературы	до 5000
За подготовку и проведение срезовых работ по предметам в течение учебного года	до 5000
За поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	до 5000
За руководство экспериментальной, инновационной работой (предпрофильная подготовка, профильное обучение, итоговая аттестация в форме и по материалам ЕГЭ, ОГЭ)	до 5000
За составление и ведение дополнительной отчетности	до 5000
За сохранение контингента учащихся 10-11 классов	до 5000
За участие в федеральном эксперименте по профильному обучению	до 5000
За участие во всероссийских, краевых, городских выставках педагогического мастерства, педагогических чтениях, смотрах, конкурсах	до 5000
За экспериментальную работу	до 5000
За работу по организации предоставления школой платных образовательных услуг	до 10000
За курирование разработки и написание сценариев общешкольных мероприятий	до 5000
Заведующий библиотекой	
За высокий эстетический и содержательный уровень оформительских работ	до 5000
За высокую читательскую активность обучающихся	до 5000
За оформление тематических выставок	до 5000
За пропаганду чтения как формы культурного досуга	до 5000

За участие в общешкольных и окружных мероприятиях	до 5000
За результативное обеспечение сохранности библиотечного фонда	до 10000
Заместитель директора по административно- хозяйственной работе, заведующий хозяйством	
За высокую результативность в подготовке и проведения текущих (капитальных) ремонтных работ	до 10000
За результативность выполнения заявок по устранению технических неполадок, аварийных ситуаций	до 10000
За эффективное обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы, теплового режима	до 5000
За высокий уровень организации соблюдения СанПиНов, осуществление эффективного контроля за работой технического персонала	до 5000
За высокий уровень руководства и контроля за качественной уборкой территорий и площадей, прилегающих к учреждению	до 5000
За высокий уровень сохранности материально-технической базы учреждения, оборудования и предметов длительного пользования, вверенного имущества	до 5000
За эффективную и своевременную организацию списания материальных ценностей	до 5000
Заместитель директора по финансово-экономической работе, главный бухгалтер	
За разработку новых положений, своевременную и эффективную подготовку экономических расчетов	до 15000
За выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (систематическое выполнение срочных и неотложных поручений, а также работ, требующих повышенного внимания)	до 15000
За сложность работы по переходу на новые инструкции по бухгалтерскому и экономическому учету;	до 10000
За подготовку и ведение документации по платным услугам, внебюджетной деятельности	до 10000
За интенсивность работы, связанной с подготовкой и своевременной сдачей отчетов, нормативных документов	до 10000
За эффективное применение и внедрение прогрессивных форм и методов экономического (бухгалтерского) учета с использованием информационных технологий	до 5000
За ответственное и своевременное исполнение календарного финансового плана, освоение бюджетных средств	до 5000
За своевременное предоставление налоговой и бухгалтерской отчетности	до 5000
За высокую эффективность по обеспечению строгого соблюдения финансовой дисциплины, сметы доходов и расходов	до 5000
За составление и ведение дополнительной отчетности	до 5000
Учебно-вспомогательный персонал	
Секретарь-машинистка, специалист по кадрам, делопроизводитель	
За ведение военного учета	до 5000
За качественный и своевременно проведенный кадровый документооборот;	до 5000
За срочную напряженную работу в период подготовки документов для вышестоящих организаций	до 5000
За работу по оформлению документов обязательного медицинского страхования	до 5000
За эффективную работу с архивом	до 5000
За ведение базы данных учащихся и внеурочной занятости;	до 5000

За ответственное исполнение служебных материалов, писем, запросов и др., грамотность исполнения документов	до 5000
За организационно-техническое обеспечение административно-распорядительной деятельности директора школы	до 5000
Бухгалтер, экономист, специалист в сфере закупок	
За ответственную и своевременную обработку первичных документов	до 5000
За качественное ведение документации по заказам и размещение заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для муниципальных нужд на сайте	до 15000
За своевременное и качественное предоставление отчетности, соблюдение необходимых требований к составлению отчетности, сроков сдачи, ведение вверенной документации	до 10000
За ответственную и своевременную подготовку и ведение документации по платным услугам, внебюджетной деятельности	до 10000
За своевременную разработку новых положений, своевременную и эффективную подготовку экономических расчетов	до 10000
За срочную напряженную работу в период подготовки документов и информации для вышестоящих организаций	до 10000
За своевременную организацию списания материальных ценностей	до 5000
За интенсивность работы, связанной с подготовкой и своевременной сдачей отчетов, документов	до 5000
За составление и ведение дополнительной отчетности	до 10000
За подготовку, обработку и хранение архивных документов	до 5000
Сопровождающий несовершеннолетних лиц	
За отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов, водителей по поводу конфликтных ситуаций;	до 5000
За высокий уровень контроля за соблюдением учащимися правил поведения на транспорте и ПДД;	до 5000
Младший обслуживающий персонал	
Рабочий по комплексному обслуживанию зданий, уборщик служебных помещений, дворник, сторож	
За оперативность ликвидации последствий технических неполадок	до 5000
За проведение генеральных уборок	до 5000
За оперативное и добросовестное выполнение работ по уборке помещений	до 8000
За эффективное техническое обслуживание здания, сооружений, оборудования, механизмов, систем отопления, водоснабжения, электроснабжения и т.п.	до 5000
За оперативное выполнение работ по ремонту и обслуживанию сантехники	до 5000
За оперативное выполнение текущего ремонта, работ по зданию	до 5000
За ликвидацию последствий аварий	до 5000
За оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	до 5000
За ремонт школьной мебели	до 5000
За содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН	до 5000
За работу в особых условиях (в осенне-зимний период)	до 5000
За работу, связанную с опасностью и риском для жизни	до 5000
Работникам всех категорий	
За выполнение курьерских обязанностей	до 5000
За организацию и кураторство работы по ГО и ЧС	до 5000

За кураторство работы по организации питания учащихся	до 10000
За кураторство работы по организации льготного питания (учащихся из многодетных, малоимущих семей и детей ОВЗ)	до 10000
За работу во внештатных ситуациях, в экстремальных условиях	до 10000
За высокий профессионализм в работе и добросовестное выполнение должностных обязанностей и приказов по учреждению, выполнение дополнительных поручений руководителя	до 10000
За эффективную организацию работы общественных органов, участвующих в управлении школой	до 10000
За использование технических средств во время проведения общешкольных мероприятий	до 5000
За напряженность и срочность работ	до 5000
За активное участие в подготовке школы (кабинетов, залов) к новому учебному году	до 10000
За обслуживание компьютеров и другой оргтехники	до 10000
За организацию летнего отдыха учащихся	до 5000
За работу по оформлению документов обязательного медицинского страхования	до 5000
За подготовку и оформление документации (проекты, графики, лицензирование, паспорта, свидетельства, положения, договора, и т.п.)	до 10000
За организацию подвоза к школе учащихся и курирование работы воспитателей и водителей	до 10000
За сопровождение учащихся при подвозе в школу (из школы)	до 5000
За подготовку и ведение документации по подвозу учащихся	до 8000
За составление и своевременную сдачу статистической отчетности	до 5000
За активное участие в мероприятиях, в том числе и сезонных, (культмассовые, спортивные, оздоровительные; подготовка к новому учебному году, участие в традиционных праздниках, полевых сборах)	до 10000
За работу по размещению информации на школьном web-сайте	до 10000
За работу с электронной базой данных по учащимся и учителям	до 10000
За работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей	до 5000
За составление и ведение дополнительной отчетности	до 5000
За эффективность и высокое качество работы	до 5000
За сохранность вверенного оборудования, материальных ценностей;	до 5000
Выполнение сверхурочной работы, связанной с производственной необходимостью	до 10000
За оперативное выполнение отдельных поручений по хозяйственным работам;	до 5000
За эффективную работу на сайтах http://zakupki.gov.ru ; http://bus.gov.ru ;	до 15000

Раздел XII. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

1. Оплата труда работников организации, 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 работах, работах с вредными и (или) 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 отдельных организаций;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу.

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

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

3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на 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 за работу в образовательных организациях, расположенных в сельской местности, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается выплата в размере 25%.

Должности, которым производится данная дополнительная выплата компенсационного характера:

Категория персонала	Перечень должностей
Административно-управленческий персонал	Заведующий хозяйством;
Педагогические работники	Педагог дополнительного образования, педагог-психолог, педагог-организатор, преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности, старший вожатый, социальный педагог, учитель – дефектолог, учитель – логопед (логопед).
Учебно - вспомогательный персонал	Бухгалтер, инженер (всех наименований), лаборант, специалист по охране труда, специалист по кадрам, экономист, электроник, специалист в сфере закупок.

Перечень специалистов, которым производится указанная выплата, утверждается приказом директора департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар.

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

Критерии	Процент ежемесячных выплат
За работу в специальных (коррекционных) классах (группах) компенсирующей направленности для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	15
За индивидуальное обучение на дому (на основании медицинского заключения) детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	20
За работу в логопедических пунктах	20
За работу в сельской местности	25

Применение выплат за специфику работы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы 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 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*.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом организации, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

9. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам Учреждения, 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 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*.

11. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

Раздел XIII. Оплата труда руководителя Учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера, заведующего библиотекой

1. Должностной оклад руководителя МАОУ СОШ № 62, заместителей руководителя, заведующего библиотекой и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2. Должностной оклад руководителя МАОУ СОШ № 62, определяется трудовым договором и (или) дополнительным соглашением к нему, утверждается приказом директора департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар и определяется в зависимости от количества учащихся и расчетного среднего оклада педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, исчисленного в соответствии с настоящей Методикой:

$Ор = Осрп \times К + Дк$, где:

Ор - оклад руководителя общеобразовательной организации;

Осрп - расчетный средний оклад педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

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

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

Устанавливаются следующие коэффициенты по группам оплаты труда:

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

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

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

При создании новых организаций и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников организации за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя, для определения размера должностного оклада руководителя организации используется средний размер заработной платы работников организаций соответствующих типов.

При установлении должностного оклада руководителю вновь созданной организации критерии для установления кратности при определении должностного оклада руководителя определяются по планируемыми критериям.

Порядок исчисления размера средней заработной платы работников для определения размера должностного оклада руководителю определяется в соответствии с разделом IX, настоящему Положению.

3. Выплаты стимулирующего характера руководителю МАОУ СОШ № 62, в том числе премирование руководителя МАОУ СОШ № 62, производятся на основании оценки деятельности организации за отчетный период в соответствии с установленными приказом директора департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар показателями эффективности работы организации.

4. Руководителю МАОУ СОШ № 62 может быть оказана материальная помощь в размере до двух должностных окладов в год и в связи с юбилеем (50, 55, 60 лет и т.д.).

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

5. Оклады заместителя руководителя, заведующего библиотекой и главного бухгалтера устанавливаются в размере 80 – 90 % от оклада руководителя Учреждения, (без учёта ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей) и утверждаются приказом руководителя Учреждения.

В должностной оклад заместителя руководителя (за исключением заместителей директора по административно-хозяйственной и финансово-экономической работе) включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей.

6. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера заместителям директора, главному бухгалтеру и заведующему библиотекой устанавливаются в порядке определенным настоящим Положением.

7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей, главного бухгалтера и заведующего библиотекой Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) рассчитывается за календарный год и устанавливается в кратности от 1 до 5.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей, главного бухгалтера Учреждения устанавливается приказом директора департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар.

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

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

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

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

Обработка персональных данных руководителя, его заместителей и главного бухгалтера Учреждения осуществляется на основании их письменных согласий.

Раздел XIV. Материальная помощь

1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом Учреждения.

2. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Раздел XV. Штатное расписание

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

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

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

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

5. Распределение штатной численности работников Учреждения по группам персонала для формирования фонда оплаты труда:

1. Административно-управленческий персонал

В административно-управленческий персонал включаются работники, основные функции которых связаны с организацией образовательного процесса, 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;

заместитель директора по финансово-экономической работе;

заведующий библиотекой;

главный бухгалтер.

2. Педагогический персонал

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

Перечень состоит из педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, и педагогических работников, не связанных с учебным процессом.

Педагогические работники, осуществляющие учебный процесс:

учитель.

Педагогические работники, не связанные с учебным процессом:

преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности; допризывной подготовки);

педагог-организатор;

социальный педагог;
педагог-психолог;
учитель-логопед;
педагог дополнительного образования;
мастер производственного обучения;
воспитатель;
старший вожатый;
педагог-библиотекарь.

3. Учебно-вспомогательный персонал

В учебно-вспомогательный персонал включаются следующие должности:
библиотекарь;
лаборант;
техник;
электроник;
программист;
инженер;
специалист по охране труда;
специалист по кадрам;
секретарь-машинистка;
делопроизводитель;
бухгалтер;
экономист.

4. Обслуживающий персонал

В обслуживающий персонал включаются все должности рабочих:
рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;
подсобный рабочий;
сторож;
вахтер;
гардеробщик;
уборщик служебных помещений;
дворник.

Раздел XVI. Гарантии по оплате труда

1. 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.

2. 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.

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

4. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в период отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в т.ч. занятия в кружках, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий по указанным причинам. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

5. Заработная плата работникам Учреждения выплачивается не реже, чем каждые полмесяца, при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата производится накануне этого дня. Оплата отпускных производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

6. Заработная плата выплачивается через банковский счёт с использованием банковских карт два раза в месяц не позднее 23 числа текущего месяца и 8 числа месяца, следующего за расчетным периодом.

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем перечисление заработной платы производится накануне этого дня.

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

Начисления и удержания производятся по кодам и наименованиям, принятым в Учреждении.

Настоящее положение действует с 01 января 2020 года

Положение рассмотрено на общем собрании трудового коллектива

Протокол № 31 от 31.12.2019 г.

ПРИКАЗ

31.12.2019 г.

№ 800 - 0

**Об утверждении Положения об оплате труда работников
муниципального автономного общеобразовательного учреждения
муниципального образования город Краснодар
средней общеобразовательной школы № 62**

В соответствии с постановлением администрации муниципального образования город Краснодар от 26.03.2014 N 1763 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования город Краснодар, находящихся в ведении департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар» в редакции от 19.04.2019 года, п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения муниципального образования город Краснодар средней общеобразовательной школы № 62
2. Настоящее положение вступает в силу с 01.01.2020 года.
3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор МАОУ СОШ № 62



Е.Н.Макарова