

СОГЛАСОВАНО
Председатель управляющего совета

« 31 » августа 2015 года

УТВЕРЖДЕНО
Директор МБОУ СОШ № 30

Г.И.Соловьева
« 31 » августа 2015 года

ПОЛОЖЕНИЕ

Об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 30 пгт. Новомихайловский муниципального образования Туапсинский район

Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 30 пгт. Новомихайловский муниципального образования Туапсинский район (далее - Положение) разработано в соответствии с:

Трудовым Кодексом Российской Федерации;

постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;

приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

постановлением главы муниципального образования Туапсинский район от 28 ноября 2008 г. № 2602 «О введении отраслевой и межотраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Туапсинский район», постановлением администрации муниципального образования Туапсинский район от 26.08.2011г. № 1687 «О внесении изменений и дополнений в постановление главы муниципального образования Туапсинский район от 28 ноября 2008 года № 2602 «О введении отраслевой и межотраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Туапсинский район».

РАЗДЕЛ I

Формирование фонда оплаты труда

Размер фонда оплаты труда муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 30 пгт. Новомихайловский муниципального образования Туапсинский район

определяется исходя из утверждённого Законом Краснодарского края о краевом бюджете на очередной финансовый год норматива финансового обеспечения образовательной деятельности (норматива подушевого финансирования расходов) в расчёте на одного обучающегося в год (с учётом соответствующих поправочных коэффициентов) для обеспечения реализации основных общеобразовательных программ (далее – норматив) по следующей формуле:

$\text{ФОТ} = N \times H \times Д$, где:

ФОТ – фонд оплаты труда общеобразовательной организации;

N – норматив финансового обеспечения образовательной деятельности (норматива подушевого финансирования расходов) в расчёте на одного обучающегося в год (с учётом соответствующих поправочных коэффициентов) для обеспечения реализации основных общеобразовательных программ в муниципальных общеобразовательных организациях, утверждённый Законом Краснодарского края о краевом бюджете на очередной финансовый год;

H – количество учащихся в общеобразовательной организации;

Д – доля фонда оплаты труда (с начислениями на оплату труда) в нормативе на реализацию основных общеобразовательных программ, определяемая общеобразовательной организацией самостоятельно, исходя из анализа фактически сложившихся затрат общеобразовательной организации с учётом реальных потребностей.

Расчёт фонда оплаты труда общеобразовательной организации производится 2 раза в год, исходя из численности учащихся по состоянию на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января).

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

РАЗДЕЛ II

Распределение фонда оплаты труда общеобразовательной организации

1. Фонд оплаты труда общеобразовательной организации состоит из фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, и фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом:

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

ФОТо – 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.

2. Руководитель формирует и утверждает локальные акты, регулирующие оплату труда (положение о порядке установления выплат и доплат за не-

аудиторную деятельность педагогических работников, положение о порядке и условиях применения стимулирующих и компенсационных выплат в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школы № 30 муниципального образования Туапсинский район) в пределах фонда оплаты труда общеобразовательной организации. Доля фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс и доля фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, устанавливается приказом директора школы в соответствии с расчетами СТП.

3. 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.

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

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

подготовка к урокам и другим видам учебных занятий;

проверка письменных работ;

классное руководство (сумма оплаты за классное руководство определяется в 2000 руб. при наличии в классе не менее 25 учащихся. При меньшем количестве учащихся сумма оплаты определяется пропорционально количеству учащихся);

изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий;

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

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

применение дистанционных образовательных технологий;

заведование элементами инфраструктуры (кабинетами, лабораториями, учебно-опытными участками, мастерскими, музеями и т.п.);

внеурочная деятельность ФГОС;

организация внеклассной работы по предмету, соревнований, олимпиад, конкурсов, конференций;

предпрофильная подготовка, профориентация;

руководство предметными комиссиями, методическими объединениями;

ведение клубной, конкурсной, экскурсионной работы с учащимися;
 работа с молодыми специалистами (наставничество);
 организация работы по профилактике наркомании среди учащихся дневных общеобразовательных организаций учителем по физической культуре (в соответствии с постановлением главы администрации Краснодарского края от 16.10.2007 № 955 «Об установлении доплат за организацию воспитательной работы отдельным категориям педагогических работников» ежемесячная доплата устанавливается за ставку заработной платы при условии выполнения нормы рабочего времени в размере от 3000 до 1000 рублей. Предельный размер доплаты, выплачиваемый одному педагогическому работнику, не может превышать вышеуказанного размера;

работа с родителями;

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

Конкретный размер дополнительных видов работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя, определяется общеобразовательной организацией самостоятельно.

Порядок и условия установления доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности осуществляется в соответствии с приказами директора школы, издающимися 2 раза год перед проведением очередных тарификаций.

5. На стимулирующую часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, направляется не более 30 % фонда оплаты труда.

Конкретный размер стимулирующей части определяется общеобразовательной организацией самостоятельно.

Порядок и условия выплат стимулирующего характера педагогическому персоналу, осуществляющему учебный процесс, определяются в соответствии с «Положением о порядке и условиях применения стимулирующих и компенсационных выплат в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе № 30 муниципального образования Туапсинский район».

6. 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.

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

Из стимулирующей части фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки) дневных общеобразовательных организаций в соответствии с постановлением главы администрации Краснодарского края от 16.10.2007 № 955 «Об установлении доплат за организацию воспитательной работы отдельным категориям педагогических работников» устанавливается ежемесячная доплата за организацию работы по профилактике наркомании среди учащихся за ставку заработной платы при условии выполнения нормы рабочего времени в размере:

3000 рублей – заместителю директора по воспитательной (учебно-воспитательной) работе;

От 1000 до 2000 руб. учителю физкультуры в соответствии с объёмом выполненной работы.

1000 рублей – педагогу-психологу и социальному педагогу.

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

Порядок и условия установления выплат стимулирующего и компенсационного характера определяются в соответствии с «Положением о порядке и условиях применения стимулирующих и компенсационных выплат в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе № 30 муниципального образования Туапсинский район».

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

РАЗДЕЛ III

Расчёт окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, определение стоимости педагогической услуги

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 проведённых им учебных часов и численности учащихся в классах. Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, вводится условная единица «стоимость 1 ученико-часа», как основа расчёта стоимости педагогической услуги.

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

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

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

где:

365 – количество дней в году;

245 – среднее расчётное количество дней в учебном году;

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

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

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

a_1 – количество учащихся в первых классах;

a_2 – количество учащихся во вторых классах;

a_3 – количество учащихся в третьих классах;

...

a_{11} – количество учащихся в одиннадцатых классах;

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

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

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

...

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

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

Годовое количество часов по учебному плану определяется с учётом всех случаев увеличения часов (факультативных занятий, деления классов на группы), предусмотренных Уставом общеобразовательной организации (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. Определённая таким образом стоимость педагогической услуги для последующих расчётов может корректироваться на коэффициент учитывающий сложность и приоритетность предмета. Конкретная величина коэффициента определяется общеобразовательной организацией самостоятельно с учётом установленных коэффициентов сложности и приоритетности предмета.

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

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

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

специфики образовательной программы общеобразовательной организации, определяемой концепцией программы развития, и учёта вклада в её 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 определён общеобразовательной организацией самостоятельно с учетом фактических условий.

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

$$O = \text{Стп} \times N \times \text{Уп} \times K \times \text{П} \times \Gamma + \text{Дк} \times \frac{\text{Уп}}{\text{Ун}}, \text{ где:}$$

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

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

N – количество обучающихся по предмету в каждом классе;

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

K – 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 № 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, ведёт 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 определён общеобразовательной организацией самостоятельно с учётом фактического количества учебных недель.

7. 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 учётом коэффициента Г, а оклад (должностной оклад), ставка заработной платы конкретного педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается исходя из количества учащихся в каждой группе.

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

Конкретное значение коэффициента Г устанавливается общеобразовательной организацией самостоятельно.

8. Расчёт 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 учёта количества учащихся, обучающихся на дому и детских больницах (клиниках)).

Оклад педагогического работника, осуществляющего групповое обучение учащихся, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках), рассчитывается исходя из количества учащихся в группе. Стоимость педагогической услуги в этом случае определяется с учётом коэффициента Г, который устанавливается общеобразовательной организацией самостоятельно в диапазоне от 1,0 до 6,0.

9. Оплата за ведение внеурочной деятельности ФГОС осуществляется согласно расчету деятельности ФГОС. Расчет производится по формуле:

$РД = Стп \times \text{кол-во детей} \times \text{кол-во часов} \times К$, где

РД – размер доплат

Стп – стоимость педагогической услуги

К – корректирующий коэффициент, устанавливаемый в зависимости от размеров фонда оплаты труда соответственно подушевому нормированию. Коэффициент К устанавливается администрацией МБОУ СОШ № 30 2 раза в год во время тарификации.

10. Оплата учителям за проверку тетрадей является постоянной величиной и устанавливается в следующем размере:

- русский язык и литература – 1000 руб.,
- математика, химия, физика – 850 руб.
- начальные классы – 800 руб.
- иностранный язык – 500 руб.
- биология, география, история – 300 руб.

11. 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).

РАЗДЕЛ IV

Расчёт заработной платы

заместителей руководителя, заведующего библиотекой и главного бухгалтера общеобразовательной организации

1. Оклады заместителя руководителя по учебно-воспитательной работе, заместителя руководителя по учебно-методической работе, заместителя руководителя по финансово-экономической работе (главного бухгалтера), заместителя руководителя по воспитательной работе, устанавливаются в размере 80 % от оклада руководителя.

В должностной оклад заместителя руководителя по учебно-воспитательной работе, заместителя руководителя по учебно-методической работе, заместителя руководителя по воспитательной работе (за исключением заместителя директора по финансово-экономической работе, главного бухгалтера) включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей.

2. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера заместителям директора, главному бухгалтеру устанавливаются согласно с «Положением о порядке и условиях применения стимулирующих и компенсационных выплат в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школы № 30 пгт. Новомихайловский муниципального образования Туапсинский район».

РАЗДЕЛ V

Порядок и условия оплаты труда учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала и педагогического персонала, не связанного с учебным процессом

1. Базовая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки), включает базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые

ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам с учётом повышающих коэффициентов.

В школе устанавливаются следующие размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы и повышающих коэффициентов к базовым должностным окладам по профессиональным квалификационным группам:

Квалификационный уровень	Должности, отнесённые к квалификационным группам	Повышающий коэффициент
1. Должности педагогических работников		
Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы – 6 723 рублей		
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования, социальный педагог, старший вожатый	0,08
3 квалификационный уровень	Педагог-психолог	0,09
4 квалификационный уровень	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель	0,10
2. Общеотраслевые должности служащих первого уровня		
Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы – 3 950 рублей		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель, секретарь-машинистка	0,00
3. Общеотраслевые должности служащих второго уровня		
Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы – 4 017 рублей		
1 квалификационный уровень	лаборант	0,00
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	0,04
4. Общеотраслевые должности служащих третьего уровня		
Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - 4419 рублей		
1 квалификационный уровень	Специалист по охране труда, библиотекарь	0,00

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

В оклад (должностной оклад), ставку заработной платы педагогических работников, определённых постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную

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

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

2. 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	3883
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3950
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4017
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4084
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4152
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4284
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4419
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4552

РАЗДЕЛ VI Премирование

В организации устанавливаются следующие виды премий:

- 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;
- премия за ведение внеурочной деятельности ФГОС.
- премия к юбилею сотрудников (50 лет, в связи с выходом на пенсию);

премия за трудовые успехи к государственным праздникам и знаменательным датам.

Материальная помощь сотруднику на лечение при выходе в очередной трудовой отпуск по представлению руководителя отдела.

При премировании учитывается:

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

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

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

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности организации; качественная подготовка и своевременная сдача отчётности; 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.

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 Туапсинский район;

присвоении почётных званий Российской Федерации, Краснодарского края, муниципального образования Туапсинский район, награждении знаками отличия Российской Федерации;

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края, международных организаций;

награждении Почётной грамотой министерства образования Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края, министерства образования и науки Краснодарского края, главы муниципального образования Туапсинский район.

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

РАЗДЕЛ VII

Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

1. Оплата труда работников организации, занятых на тяжёлых 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 тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

за совмещение профессий (должностей);

за расширение зон обслуживания;

за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором;

за специфику работы педагогическим и другим работникам отдельных организаций;

за работу в ночное время;

за работу в выходные и праздничные дни;

за сверхурочную работу.

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

Руководитель 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 признаётся 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 учётом содержания и (или) объёма 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 учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

5. Доплата за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объёма работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

6. 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 учётом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

7. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам организации, 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.

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

9. 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.

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

РАЗДЕЛ VIII

Виды выплат стимулирующего характера

1. Выплаты стимулирующего характера являются дополнительной денежной выплатой, которые могут устанавливаться в виде повышающих коэффициентов к окладу, надбавок:

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

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

повышающий коэффициент к окладу за ученую степень, почетное звание. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

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

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

1.2. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается в следующих размерах повышающего коэффициента:

0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории;

1.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Размер повышающего коэффициента до 3,0.

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

Размеры повышающего коэффициента:

0,075 - за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Почетный», «Заслуженный», «Народный»;

0,15 - за ученую степень доктора наук.

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

1.5. Стимулирующую надбавку за интенсивность и высокие результаты работы работникам устанавливается:

за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;

за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

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

за сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе водителям); за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

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

1.6. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы.

Размеры (в процентах от оклада):

при выслуге лет от 1 до 5 лет - 5%;

при выслуге лет от 5 до 10 лет - 10%;

при выслуге лет от 10 лет - 15%.

Другим работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Размеры (в процентах от оклада) за стаж непрерывной работы:

от 1 года до трёх лет - до 5%;

от 3 лет до 5 лет - до 10%;

свыше 5 лет - до 15%.

1.7. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в размере до 200% от оклада. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

1.8 «Выплаты стимулирующего характера в размере 3000 рублей в месяц согласно приказа 1611 Главы администрации (губернатора) Краснодарского края»

1.9. Выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание и за выслугу лет осуществляются в первоочередном порядке. (Постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 25 января 2012 года № 42 «О внесении изменений в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 года №1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края»).

■ **Для педагогических работников:**

за разработку учебных программ, проведение инновационной работы, ведение экспериментальной работы, разработку и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов; за работу по подготовке нестандартных материалов к педсоветам, участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях);

за высокое качество работы по подготовке призеров олимпиад (в расчете на одного призера);

за своевременное и качественное предоставление отчетности, ведение документации;

за достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;

за организацию и работу школьных научных обществ, клубов по интересам для учащихся;

за участие в проведении ремонтных работ при подготовке школы к новому учебному году;

за творческое оформление интерьера школы;

за поддержание благоприятного психологического климата в классном и педагогическом коллективе;

за качество, интенсивность и напряженность выполняемой работы.

■ **Для заведующего библиотекой, библиотекаря школы:**

за проведение работ по ремонту книг, обеспечение сохранности библиотечного фонда;

за качественную подготовку материалов на городские и краевые мероприятия (конкурсы, фестивали и т.д.);

за пополнение фонда библиотеки за счет дополнительных источников финансирования;

за качественное оформление тематических выставок.

за качество, интенсивность и напряженность выполняемой работы.

■ **Для заместителя директора по учебно-воспитательной, воспитательной работе, социальному педагогу:**

за работу в режиме инновации (передового методического и педагогического опыта, новых педагогических технологий, экспериментальная работа);

за подготовку и проведение семинаров для педагогических работников по заданиям районных и краевых органов;

за сложность и масштабность в оформлении и ведении школьной документации;

за организацию и проведение мероприятий по ОБЖ и ГО в школе;

за внедрение компьютерных технологий в организационно-педагогическую работу школы;

за поддержание благоприятного психологического климата в коллективе;

за качество, интенсивность и напряженность выполняемой работы.

■ **Заместителю директора по АХР:**

за материальную ответственность;

за масштабность в организации контроля;

за содержание школьных помещений и дворовой территории;

за качественное выполнение аварийных работ в экстремальных условиях;

за качество, сложность и напряженность выполняемой работы;

за экологическую деятельность;

за организацию работы по пожарной безопасности.

■ **Лаборантам:**

за обеспечение исправности технических средств обучения;
за работу с медиацентром;
за работу с химреактивами;
за качество, сложность и напряженность выполняемой работы.

■ **Секретарю школы:**

за работу по обеспечению медицинского страхования работников;
за работу с множительной техникой;
за своевременное и качественное предоставление отчетности;
за ненормированный рабочий день;
за выполнение особо важных и срочных работ;
за качество, интенсивность и напряженность выполняемой работы.

■ **Техническому персоналу (уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному ремонту, сторож, дворник)**

за генеральную уборку помещений школы;
за контроль и техническое обеспечение работы электрооборудования;
за работу, не входящую в круг основных обязанностей (погрузочно-разгрузочные работы);
за участие в проведении ремонтных работ, подготовки школы к новому учебному году;
за проведение генеральных уборок;
за качественный ремонт и устранение технических неполадок;
за качество, интенсивность и напряженность выполняемой работы.

• **Водителю:**

за качественное обслуживание автобуса;
за дополнительную работу учащихся в выходные дни, на внешкольные мероприятия района, края;
за качество, интенсивность и напряженность выполняемой работы.

■ **Экономист, специалист отдела кадров, электроник:**

за качество, интенсивность и напряженность выполняемой работы.
за качественное ведение документации;
за ненормированный рабочий день;
за выполнение особо важных и срочных работ.

2. Конкретный размер выплат стимулирующего характера работнику определяется Советом школы по представлению руководителя учреждения и с учетом мнения профсоюзного комитета.

3. Надбавки и доплаты могут быть отменены или изменены в размерах приказом директора с учетом мнения профкома за несвоевременное и некачественное выполнение возложенных обязанностей, заданий, нарушение Устава школы, Правил внутреннего трудового распорядка.

РАЗДЕЛ IX

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 РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», 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 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», требуется письменное согласие работника.

3. Должность преподавателя – организатора основ безопасности жизнедеятельности устанавливается в школе с учетом ведения преподавательской работы по курсу ОБЖ из расчета: при объеме работы 5 – 9 часов в неделю – 1 ставка, менее 5 часов в неделю (180 часов в год) – 0,5 ставки.

Преподавательская работа преподавателя – организатора основ безопасности жизнедеятельности сверх 180 часов в год, а также преподавательская работа руководящих и других работников школы без занятия штатной должности в МБОУ СОШ № 30 оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренной по выполняемой преподавательской работе.

Преподавательская работа руководящих и других работников школы помимо основной работы в МБОУ СОШ № 30 без занятия штатной должности осуществляется в основное рабочее время.

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

5. 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 сотрудника, направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда организации.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда организации утверждается приказом управления образования администрации муниципального образования Туапсинский район.

6. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в период отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в т. ч. занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

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

8. 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 труда.

9. Оплата труда работников, занятых по совместительству производится пропорционально отработанному времени.

10. Заработная плата работникам организации выплачивается не реже чем каждые полмесяца, при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпускных производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Заработная плата выплачивается 08 и 20 числа каждого месяца перечислением на указанный работником счёт в банке (пластиковую карту).

11. Расчетные листы бухгалтерия организации 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.

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

Положение вступает в силу с 01.10.2015 г.

Рассмотрено на общем собрании
трудоового коллектива

28.08. 2015г., протокол № 1

Мнение профсоюзной организации учтено
Председатель профсоюзного комитета
_____ Е.И.Горбатовская

