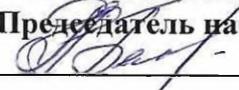


СОГЛАСОВАНО

Председатель наблюдательного совета  
 Я.Е. Безрукова



**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
ГОРОД КРАСНОДАР СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ № 80  
ИМЕНИ ГЕРОЯ СОВЕТСКОГО СОЮЗА АНАТОЛИЯ СЕРОВА**

**РАЗДЕЛ I  
ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

- Положение разработано в соответствии с
- Трудовым Кодексом Российской Федерации;
  - Федеральным законом от 29.12.2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации",
  - Федеральным законом от 08.05.2010 г. № 83-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений»;
  - Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;
  - Постановлением главы администрации Краснодарского края от 16.10.2007 № 955 "Об установлении доплат за организацию воспитательной работы отдельным категориям педагогических работников";
  - Постановлением администрации муниципального образования город Краснодар от 26 марта 2014 г. № 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 постановлений администрации МО город Краснодар от 21.11.2014 N 8527; от 10.06.2015 N 4552; от 21.06.2017 N 2517; от 28.12.2017 N 6256; от 22.12.2020 N 561; от 29.07.2022 № 3424);
  - Постановлением администрации муниципального образования город Краснодар от 25 марта 2014 г. № 1732 «О денежной выплате для дополнительного стимулирования отдельных категорий работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведении департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар».

Настоящее положение об оплате труда работников (далее - Положение) муниципального автономного общеобразовательного учреждения муниципального образования город Краснодар средней общеобразовательной школы № 80 имени

Героя Советского Союза Анатолия Серова (МАОУ СОШ № 80) разработано в целях совершенствования оплаты труда работников, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников МАОУ СОШ № 80 (далее - Организация), реализующих основную общеобразовательную программу начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования.

1. Положение включает в себя:

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

порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера;

порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного характера;

условия оплаты труда руководителя.

2. Система оплаты труда работников Организации устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, законами и иными нормативными актами Краснодарского края, муниципальными нормативными правовыми актами, с учётом:

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.

3. 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 дается ссылка на локальный акт, регулирующий порядок осуществления таких выплат.

4. 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 трудовым договором.

5. 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.

6. Фонд оплаты труда формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке МАОУ СОШ № 80, и средств от оказания организацией услуг, предоставление которых 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 на соответствующий финансовый год.

На выплаты стимулирующего характера может быть направлено не менее 30% фонда оплаты труда Учреждения.

Экономия фонда оплаты труда направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда 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".

Настоящее Положение об оплате труда разработано с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации МАОУ СОШ № 80.

## РАЗДЕЛ II ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

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

7.1. По профессиональным квалификационным группам служащих, работников учебно-вспомогательного персонала 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" - делопроизводитель.	5726
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Должности служащих второго уровня" – секретарь руководителя.	5823
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Должности служащих третьего уровня" – бухгалтер, специалист по кадрам, специалист в сфере закупок, библиотекарь, электроник, специалист по охране труда.	6405

7.2. По профессиональным квалификационным группам педагогических работников базовые оклады ( базовые должностные оклады) составляют:

Перечень групп должностей	Базовый оклад (базовый должностной оклад),
---------------------------	--

	базовая ставка заработной платы, рублей
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе « Должности педагогических работников - педагог-психолог, социальный педагог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), педагог – организатор, тьютор, педагог дополнительного образования, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	8794

7.3. Повышающие коэффициенты к должностному окладу педагогических работников устанавливаются по следующим критериям:

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Повышающий коэффициент
2 квалификационный уровень	педагог-организатор, социальный педагог, педагог дополнительного образования,	0,08
3 квалификационный уровень	педагог-психолог, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	0,09
4 квалификационный уровень	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель, учитель-логопед, учитель-дефектолог, тьютор	0,10

8. 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 (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, подлежащий округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Оклад педагогического работника определяется по формуле:

$$Оп = \frac{(Об \times К + Дк) \times Уф}{Ун}, \text{ где :}$$

Оп - оклад педагогического работника;

Об - базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы педагогического работника;

К - повышающий коэффициент к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы по профессиональным квалификационным уровням;

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

Уф - фактический объем учебной нагрузки (педагогической работы) в неделю педагогического работника;

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.

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

Тарификация педагогических работников производится один раз в год, но отдельно по полугодиям (за иной период), если учебными планами на каждое полугодие (на иной период) предусматривается разное количество часов в неделю на предмет (дисциплину).

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

За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены (приостановки) для обучающихся учебных занятий (деятельности организации по реализации образовательных программ, по присмотру и уходу за детьми) (далее - учебные занятия) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплату труда педагогических работников, а также лиц из числа руководителей, их заместителей, иных работников, замещающих в течение учебного года должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, производится из расчета заработной платы, установленной на период, предшествующий началу каникул, отмене (приостановке) учебных занятий по указанным основаниям.

9. 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	5629

рабочих – гардеробщик, дворник, уборщик служебных помещений, сторож	
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих - рабочий по обслуживанию зданий и сооружений.	5823

Компенсационные и стимулирующие выплаты производятся по условиям оплаты труда работников организаций, в которых вышеуказанные работники работают.

10. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 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".

#### **ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

11. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников организаций применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, в период, продолжавшийся не более двух месяцев;

за часы внеурочной деятельности, выполненные в рамках федерального государственного образовательного стандарта сверх объема, установленного при тарификации;

за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другой образовательной организации (в одной или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем 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 путем 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).

12. 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 путем внесения изменений в тарификацию.

Размер почасовой оплаты труда может увеличиваться на повышающие коэффициенты за квалификационную категорию и ученую степень, почетное звание, стимулирующую надбавку за выслугу лет, а также на доплату за работу в классах наполняемостью свыше 25 человек.

13. Размер оплаты за один час оказания дополнительной платной услуги определяется в соответствии с экономическим обоснованием цены конкретной услуги и устанавливается Постановлением администрации муниципального образования город Краснодар «Об утверждении цен на платные образовательные услуги, не относящиеся к основным видам деятельности, оказываемые муниципальным бюджетным общеобразовательным учреждением муниципального образования город Краснодар средней общеобразовательной школы № 80 (№394 от 23.01.2020 г.).

### **РАЗДЕЛ III ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

13. В целях усиления материальной заинтересованности педагогического, административно - управленческого, учебно – вспомогательного и младшего обслуживающего персонала в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, снижения текучести кадров, способствующих повышению эффективности деятельности Учреждения по реализации уставных целей, настоящим Положением предусмотрено установление работникам следующих видов выплат стимулирующего характера:

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

надбавки за интенсивность и эффективность работы;

надбавка 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.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются из стимулирующей части фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от дополнительного объема работ.

14. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

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

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

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание.

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.

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

Размеры повышающего коэффициента:

0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории.

16. 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 организации персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента - до 3,0.

17. 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.

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 устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

18. Надбавка за интенсивность и эффективность работы 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 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 по одному или нескольким основаниям. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

19. 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%.

20. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных пунктами 17, 19 раздела III, устанавливаются пропорционально объему рабочей нагрузки.

21. В целях поощрения работников за выполненную работу в Учреждении устанавливаются следующие виды премий:

- по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год)

- за качество выполняемых работ;

- за интенсивность и высокие результаты работы;

- за выполнение особо важных и срочных работ;

- в связи с профессиональным праздником выплачивается работникам одновременно ко «Дню учителя».

22. 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.

23. 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.

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

25. Денежная выплата для дополнительного стимулирования отдельным категориям работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведении департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар, в соответствии с постановлением главы администрации Краснодарского края 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 в размере 3000 рублей в месяц.

Денежная выплата осуществляется исходя из объема рабочей нагрузки и фактически отработанного времени по основному месту работы и по основной должности. При занятии штатной должности в объеме более одной ставки выплата устанавливается как за одну ставку.

Категория персонала	Перечень должностей
Педагогические работники	Учитель, старший вожатый, педагог-организатор, социальный педагог, педагог-психолог, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности (допризывной подготовки), учитель-логопед, тьютор, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями
Обслуживающий персонал	Гардеробщик, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений, сторож

26. Стимулирующая выплата молодым педагогическим работникам.

Стимулирующая выплата осуществляется молодым педагогическим работникам (далее – молодым педагогам) в возрасте до 35 лет, трудоустроившимся в течение двух лет со дня окончания образовательной организации профессионального или высшего образования в муниципальные общеобразовательные организации по основному месту работы и по основной должности в соответствии с полученной квалификацией.

Выплата осуществляется ежемесячно в размере 3000 рублей в месяц в течение трех лет со дня трудоустройства молодого педагога с начала учебного года (1 сентября) до завершения учебного года (31 августа).

Ежемесячная выплата производится 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 увеличения размера выплаты.

При заключении срочного трудового договора с молодым педагогом, в том числе на период отсутствия основного работника, ежемесячная выплата не производится.

Ежемесячная выплата не осуществляется в период:

- призыва молодого педагога на военную службу (альтернативную гражданскую службу);
- нахождения молодого педагога на больничном по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет.

27. Остаток стимулирующей части фонда направляется на единовременные выплаты сотрудникам МАОУ СОШ № 80 в зависимости от качества, объема и результативности работ. Единовременные выплаты максимальными размерами не ограничиваются.

28. Перечень работ и показателей для премирования и установления стимулирующих надбавок за качество, интенсивность и высокие результаты работы изложен в приложении № 1 к Положению.

29. Уменьшение или снятие выплат стимулирующего характера могут быть обусловлены следующими нарушениями :

- нарушение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка;
- невыполнение должностных обязанностей;
- ухудшение качества оказываемой услуги;
- нарушение санитарно-гигиенического режима и техники безопасности;
- наличие обоснованных жалоб.

Уменьшение или снятие выплат стимулирующего характера производится приказом руководителя учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

30. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимается руководителем организации с применением демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников) в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников.

#### **РАЗДЕЛ IV ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

31. Выплаты за специфику работы педагогическим работникам к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с критериями, указанными в таблице.

N п/п	Критерии	Размер выплат
1	2	3
1.	За работу в специальных (коррекционных) классах и группах компенсирующей направленности для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	20% от размера ставки заработной платы или должностного оклада
2.	За работу в классах (группах), в которые зачислены обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья, проходящие обучение по адаптированной образовательной программе	20% от размера ставки заработной платы или должностного оклада
3.	За индивидуальное обучение на дому (на основании медицинского заключения) детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	20% от размера ставки заработной платы или должностного оклада
4.	Педагогическим работникам за:	В абсолютных величинах либо в процентах от размера ставки заработной платы или должностного оклада педагогического работника
4.1.	проверку письменных работ	учителям начальных классов – 25%; учителям русского языка и литературы (5-11 кл.) – 25%; учителям математики (5-11 кл.) – 25%; учителям физики, астрономии – 15 %; учителям химии - 15 %; учителям иностранного языка (2-11 кл.) – 10%; учителям биологии и географии – 10%.
4.2.	консультации и дополнительные занятия с обучающимися, в том числе работа с отстающими и одаренными детьми, с обучающимися, получающими образование в форме самообразования и в форме семейного образования	до 5000 рублей
4.3.	заведование элементами инфраструктуры (кабинетами, лабораториями, мастерскими, музеями и т.п.)	до 2000 0 рублей
4.4.	руководство предметными комиссиями, методическими объединениями	до 2000,0 рублей

4.5.	работу в классах, наполняемостью свыше 25 человек	от 26 до 31 чел. - 5% от 32 до 35 чел. - 10% 36 и более чел. - 15%
4.6.	работу в группах, наполняемостью свыше 12 человек	от 13 до 17 чел. - 2% 18 и более чел. - 7%
4.7.	выполнение функции классного руководителя	За счет средств местного бюджета 4000 рублей в месяц За счет средств федерального бюджета 5000 рублей в месяц
4.8.	организацию работы по профилактике наркомании среди учащихся дневных общеобразовательных организаций	Заместителю руководителя по воспитательной (учебно-воспитательной) работе, учителю по физической культуре - в размере 2000 рублей; педагогу-психологу и социальному педагогу - в размере 1000 рублей <*>
4.9.	За реализацию ФГОС	По расчету

<\*> Размер выплаты за выполнение функции классного руководителя устанавливается педагогическому работнику, осуществляющему классное руководство в классе (классах), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы. Денежное вознаграждение за классное руководство выплачивается педагогическим работникам не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.

<\*> Размер выплаты за организацию работы по профилактике наркомании среди учащихся дневных общеобразовательных организаций устанавливается при условии выполнения нормы рабочего времени.

Доплата является постоянной дополнительной денежной выплатой к должностному окладу. Доплата может устанавливаться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в четко установленной сумме.

Доплаты работникам школы устанавливаются приказом директора Учреждения индивидуально на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января) на определенный срок (месяц, квартал, учебная четверть, полугодие), но не более учебного года. Также могут устанавливаться доплаты в течение учебного года.

Одновременно могут устанавливаться несколько видов доплат.

Применение выплат за специфику работы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

32. 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;

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.

33. 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.

34. 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.

35. 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.

36. 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.

37. Для оплаты труда работников по должности сторож устанавливается суммированный учет рабочего времени.

Продолжительность рабочей смены определяется согласно графика сменности.

Для сотрудников, работающих по системе суммированного (почасовой) учета рабочего времени, учетным периодом является год. (ст.104ТК РФ).

По итогам учетного периода переработки оплачиваются в повышенном размере (ст. 152 ТК РФ), недоработки в размере не ниже среднего заработка (ст.155 ТК РФ).

При системе суммированного (почасового) учета рабочего времени ОКЛАД определяется по формуле:

$$\text{ОКЛАД} = \text{Ст. час.} \times \text{Факт. час.}, \text{ где}$$

*Ст. час.* – стоимость часа;

*Факт. час.* – количество часов, фактически отработанных за истекший месяц.

Стоимость часа определяется ежемесячно по формуле:

$$\text{Ст. час.} = \text{Оклад по должности} : \text{Норма час.},$$
 где

*Оклад по должности* – оклад, утвержденный в штатном расписании;

*Норма час.* – норма часов рабочего времени, рассчитанная в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 13.08.2009 N 588н.

Сотрудникам работающим по системе суммированного (почасовой) учета рабочего времени, ночные и праздничные часы оплачиваются за фактически отработанные часы, умноженные на стоимость часа и на повышающий коэффициент.

Стимулирующие и компенсирующие выплаты, установленные в процентном отношении, считаются от оклада.

38. 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. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время в размере 35% от оклада.

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.

39. 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.

40. 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.

41. 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 V МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

42. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь.

Материальная помощь работникам может быть выплачена:

- к юбилейным датам (в связи с исполнением возраста 50, 55 и 60 лет и т.д.) в размере до 5000,00 рублей;

- на лечение, по случаю смерти близкого родственника, в связи с утратой имущества (пожар, наводнение, хищение) и в других случаях материального затруднения.

43. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель организации на основании письменного заявления работника с учетом мнения выборного профсоюзного органа в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников.

## РАЗДЕЛ VI ОПЛАТА ТРУДА ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ ДИРЕКТОРА И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

44. Заработная плата заместителей директора и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

45. Оклад директора устанавливается исходя из размера средней заработной платы работников для определения размера должностного оклада руководителя муниципальной образовательной организации (Приложение № 2 Положения).

46. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера организаций устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада директора и утверждается в штатном расписании на соответствующий период.

Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

47. С учетом условий труда заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные настоящим Положением.

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

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров организации устанавливается приказом директора департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар.

Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров организаций 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 организации обеспечивает ее представление с письменными согласиями на обработку персональных данных в департамент образования не позднее 5 марта года, следующего за отчетным периодом.

## **РАЗДЕЛ VII ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ**

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

50. В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы.

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

## **РАЗДЕЛ VIII ГАРАНТИИ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА**

52. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников Учреждения.

53. При установлении учебной нагрузки педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс, больше или меньше нормы часов, предусмотренной приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» требуется письменное согласие работника.

54. 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 перечислением на указанный работником счёт в банке (пластиковую карту).

55. Бухгалтерия Организации выдает работникам Расчетные листы персонально. В расчетных листах указывается информация о составных частях заработной платы работника, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей сумме, подлежащей к выдаче.

56. 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» сентября 2022 года.

**ПОРЯДОК  
ИСЧИСЛЕНИЯ РАЗМЕРА СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ  
РАБОТНИКОВ ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА  
РУКОВОДИТЕЛЯ МУНИЦИПАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОД КРАСНОДАР, НАХОДЯЩЕЙСЯ  
В ВЕДЕНИИ ДЕПАРТАМЕНТА ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОД КРАСНОДАР**

1. Порядок исчисления размера средней заработной платы работников для определения размера должностного оклада руководителя муниципальной образовательной организации муниципального образования город Краснодар, находящегося в ведении департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар (далее - Порядок) определяет правила исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя организации.

2. Должностной оклад руководителя организации определяется трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников возглавляемой им организации и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

3. При расчете средней заработной платы учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников организации, за исключением работников, должностной оклад которых устанавливается от должностного оклада руководителя, и работников, должностной оклад которых устанавливается от должностного оклада руководителя структурного подразделения.

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников организации, независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты, за исключением федеральных средств, средств от оказания организацией услуг, предоставление которых для физических и юридических лиц осуществляется на платной основе, и от иной приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников.

4. Расчет средней заработной платы работников организации осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя организации.

5. Средняя заработная плата работников организации определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников организации за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников организации за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя организации.

6. При определении среднемесячной численности работников организации учитывается среднемесячная численность работников организации, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников организации, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников организации, являющихся внешними совместителями.

7. Среднемесячная численность работников организации, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников организации, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1-го по 30-е или 31-е число (для февраля - по 28-е или 29-е число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников организации, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников организации, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников организации, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники организации, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в организации на более чем одной ставке (оформленный в организации как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников организации как один человек (целая единица).

8. Работники организации, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников организации учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели;

б) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

9. Среднемесячная численность работников организации, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников, работавших на условиях неполного рабочего времени.