

1. Размер фонда оплаты труда МБОУ СОШ № 30 на 2020 год определяется исходя из утвержденного Законом Краснодарского края от 23 декабря 2019 года № 4200-КЗ "О краевом бюджете на 2020 год и на плановый период 2021 и 2022 годов" норматива подушевого финансирования на одного обучающегося (с учетом соответствующего поправочного коэффициента) для обеспечения реализации основных общеобразовательных программ (далее - норматив) по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = ((\text{Н} * 1 * 29) + (\text{Н} * 1,038 * 515)) * 94 \%,$$

где:

ФОТ - фонд оплаты труда МБОУ СОШ № 30;

Н - норматив подушевого финансирования на одного учащегося с 1 сентября 2020 года для реализации основных общеобразовательных программ в общеобразовательных учреждениях Краснодарского края, утвержденный Законом Краснодарского края от 23 декабря 2019 года № 4200-КЗ "О краевом бюджете на 2020 год и на плановый период 2021 и 2022 годов":

Н - на 2020 год для сельских школ в размере 41644 руб.;

1 поправочный коэффициент к нормативу подушевого финансирования, учитывающий работу в сельских средних общеобразовательных учреждениях;

1,038 - поправочный коэффициент к нормативу подушевого финансирования, учитывающий работу в сельских средних общеобразовательных учреждениях в 1-10 х классах ФГОС;

29 – количество учащихся в базовых классах МБОУ СОШ № 30 с 1 сентября 2020 года;

515 – количество учащихся в 1-10-х классах ФГОС с 1 сентября 2020 года;

94 % - доля фонда оплаты труда (с начислениями на оплату труда) в нормативе на реализацию основных общеобразовательных программ, определяемая МБОУ СОШ №30 самостоятельно исходя из анализа фактически сложившихся затрат с учетом реальных потребностей.

При определении доли оплаты труда учитывается наличие обычных классов, количество детей, обучающихся на дому, а также других факторов, влияющих на увеличение фонда оплаты труда.

6 % - расчетная доля материального обеспечения в утвержденном годовом нормативе.

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

РАЗДЕЛ III

Распределение фонда оплаты труда Учреждения

3.1 . Фонд оплаты труда Учреждения состоит из:

- фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс;

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

3.1.1 Доля фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, к общему фонду оплаты труда учреждения устанавливается приказом директора, в соответствии с расчетами СТП;

3.1.2 доля фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, несвязанного с учебным процессом к общему фонду оплаты труда учреждения устанавливается приказом директора.

3.2. Руководитель учреждения в соответствии с Законом Российской Федерации от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании» и с учетом примерных штатных нормативов, рекомендованных к применению совместным приказом департамента по финансам, бюджету и контролю Краснодарского края и департамента образования и науки Краснодарского края от 16 июня 2006 года № 125/01.5/2832, формирует и утверждает штатное расписание школы в пределах фонда оплаты труда МБОУ СОШ № 30 в соотношении:

а) доля фонда оплаты труда педагогического персонала устанавливается в размере 70%, от общего фонда оплаты труда МОУ СОШ №30;

б) доля фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, устанавливается в размере 30% от общего фонда оплаты труда МБОУ СОШ №30.

3.2.1 Фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, состоит:

- базовой части;

- стимулирующей части;

- выплат компенсационного характера.

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

Конкретный размер доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя устанавливается приказом директора Учреждения по согласованию с Управляющим советом и с учётом мнения профсоюзного комитета самостоятельно. Расходование средств осуществляется в соответствии с настоящим Положением.

3.2.2. Размер расходов на установление стимулирующих выплат устанавливается приказом директора Учреждения.

3.2.3. Размер расходов на установление выплат компенсационного характера устанавливается приказом директора Учреждения.

3.3. Фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, состоит из:

- базовой части;
- стимулирующей части;
- выплат компенсационного характера.

3.3.1 Порядок и условия установления выплат стимулирующего и компенсационного характера определяются в соответствии с настоящим Положением.

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

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

РАЗДЕЛ IV

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

4.1. 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 работника, 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, по следующей формуле:

$$\text{Стп} = \frac{(\text{ФОТп(б)} - \text{НВ}) \times 245}{(a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + a_3 \times v_3 + \dots + a_{10} \times v_{10} + a_{11} \times v_{11}) \times 365},$$

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;

a1 – количество учащихся в первых классах;

a2 – количество учащихся во вторых классах;

a3 – количество учащихся в третьих классах;

...

a11 – количество учащихся в девярых классах;

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

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

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

...

v11 – годовое количество часов по учебному плану в девятом классе.

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

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

Определенная таким образом стоимость педагогической услуги для последующих расчетов может корректироваться на рекомендуемый коэффициент – 0,985 учитывающий квалификационную категорию педагогических работников. Конкретный коэффициент определяется образовательным учреждением самостоятельно с учетом фактического наличия педагогов, имеющих квалификационную категорию.

Стоимость педагогической услуги на 01 сентября 2020 года составляет **7,14**.

4.2. В случае если в течение года предусматривается повышение заработной платы, стоимость педагогической услуги корректируется на данный коэффициент, в зависимости от размера и месяца, с которого производится повышение.

4.3. Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

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

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

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

Н – количество обучающихся по предмету в каждом классе;

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

К – коэффициент перевода недельного учебного плана в месячный (рекомендуется коэффициент перевода – 4 (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 на ставку или пропорционально нагрузке, образуя новый оклад;

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 (норме 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.

4.4. При определении базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, по предметам может учитываться деление классов на группы, предусмотренное Типовым положением или другими нормативными документами. В этом случае стоимость педагогической услуги определяется с учётом коэффициента Г, а оклад (должностной оклад), ставка заработной платы конкретного педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается исходя из количества учащихся в каждой группе.

Коэффициент Г устанавливается в диапазоне от 1,0 до 2,0 (при делении классов на две группы в соответствии с Типовым положением об образовательном учреждении) или от 1,0 до 3,0 (при делении классов на три группы в соответствии с иными нормативными документами).

4.6. При обучении детей на дому учреждение рассчитывает оплату труда педагогическим работникам согласно отраслевой системе оплаты труда в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей педагогических работников, утвержденными нормативно-правовыми актами Краснодарского края и муниципального образования город Новороссийск.

Пример расчета:

$$Доб = Окл / УчН * Кч * Ксел., \text{ где}$$

Доб – оплата за обучение на дому;

Окл – оклад (согласно ПКГ);

УчН – учебная нагрузка для конкретной ступени обучения;

Кч – количество преподаваемых часов;

Ксел.- компенсационная выплата за работу в сельской местности 25% к окладу

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

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

4.8. 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 V

Установление и выплата доплат за неаудиторную (внеурочную) деятельность педагогических работников, осуществляющих учебный процесс

5.1. В Учреждении устанавливаются следующие виды доплат и выплат за неаудиторную (внеурочную) деятельность педагогических работников, осуществляющих учебный процесс

Выплаты за неаудиторную деятельность	
Проверка письменных работ: - математика, русский язык, начальный блок, литература - химия, физика, география, биология, информатика, английский язык	800 500
(выплата устанавливаются и выплачиваются пропорционально объему учебной нагрузки)	
Заведование кабинетами, лабораториями, мастерскими: <i>Кабинеты технологии, Информатики, музей</i>	750 1000
Руководство предметными комиссиями, методическими объединениями	800

За ведение внеурочной деятельности в классах ФГОС (за 1 час) За реализацию федерального государственного образовательного стандарта (ФГОС)	Согласно расчетам
Организация работы по профилактике наркомании среди учащихся (выплата устанавливаются и выплачиваются пропорционально объему учебной нагрузки)	2 000

За организацию работы по профилактике наркомании среди учащихся дневных общеобразовательных организаций учителем по физической культуре (в соответствии с совместным письмом Министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, Министерства финансов Краснодарского края от 08.06.2017 г. № 47-10176/17-11, № 205-3146/17-12,04 «О расходах, включенных в норматив подушевого финансирования») ежемесячная доплата устанавливается за базовую ставку заработной платы при условии выполнения нормы рабочего времени в размере 2000 рублей. Расчёт доплаты производится пропорционально учебной нагрузке и отработанному времени). Предельный размер доплаты, выплачиваемый одному педагогическому работнику в Учреждении, не может превышать вышеуказанного размера.

5.2. В соответствии с распоряжением Правительства Российской Федерации от 7 сентября 2010 года № 1507-р, приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 декабря 2010 г. № 1897 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта основного общего образования» и на основании приказа департамента образования и науки Краснодарского края от 27.02.2012 г. № 802 «Об утверждении перечня образовательных учреждений края, являющихся пилотными площадками по введению федерального государственного образовательного стандарта основного общего образования» МБОУ СОШ № 30 является площадкой по введению ФГОС с 1 по 10 классы.

В целях реализации федерального государственного образовательного стандарта (ФГОС) оплату часов производить путём перемножения стоимости педагогической услуги (Стп), количество учащихся, условное количество часов в месяц (4) и количества часов выделяемых на неаудиторскую деятельность в классах с ФГОС.

Установление доплат за неаудиторную (внеурочную) деятельность производится приказом директора и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Доплата за замещение часов за неаудиторную (внеурочную) деятельность временно отсутствующего работника производится в зависимости от количества замещенных часов и согласно методике расчета оплаты часов по ФГОС.

5.3. Финансирование расходов учреждения на обучение одного учащегося в 1-10 классах осуществляется исходя из фактической численности таких обучающихся на 01.09.2020 г. по нормативам подушевого

финансирования, установленного для данного учреждения с учетом поправочных коэффициентов к нему.

Поправочный коэффициент к нормативам подушевого финансирования для учащихся 1-10 классов с сентября 2020 года составляет 1,038

С 1 сентября 2020 года стоимость внеурочной деятельности для ФГОС составляет 7,14 рублей.

РАЗДЕЛ VI

Расчёт заработной платы директора, заместителей директора учреждения.

6.1. Должностной оклад руководителя общеобразовательного учреждения устанавливается исходя из группы оплаты труда руководителей учреждений, определяемой в зависимости от количества учащихся, и расчетного среднего оклада педагогических работников, осуществляющих учебный процесс (физические лица):

$O_p = O_{срп} \times K$, где:

O_p – должностной оклад руководителя общеобразовательного учреждения;

$O_{срп}$ – расчетный средний оклад педагогических работников, осуществляющих учебный процесс,

K – коэффициент, установленный по группам оплаты труда руководителей учреждений.

6.2. МБОУ СОШ № 30 относится ко 2-й группе оплаты труда руководителей учреждений – коэффициент 1,8 (при численности учащихся от 501 до 1000 человек);

6.3. Порядок и критерии отнесения к группе по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения устанавливаются МКУ «Управление образования» г. Новороссийска.

6.4. Управление образования администрации МО г. Новороссийск может устанавливать руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера, размеры которых зависят от выполнения показателей эффективности работы учреждения, утвержденных этим органом.

6.5. Премирование руководителя учреждения осуществляется из и в пределах централизованного фонда стимулирования руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений.

6.6. Руководителю организации может выплачиваться материальная помощь из фонда оплаты труда организации. Размеры и условия выплаты материальной помощи определяется локальным нормативным актом управления образования администрации муниципального образования город Новороссийск.

6.7. Должностные оклады заместителей руководителя, устанавливаются на 40% ниже должностного оклада руководителя общеобразовательного учреждения, и подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

6.8. С учетом условий труда, заместителям руководителя общеобразовательного учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

6.9. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, и средней заработной платы работников МБОУ СОШ № 30 (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей) составляет:

Руководитель учреждения – 3,0

Заместители руководителя – 1,5

РАЗДЕЛ VII

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

7. Размеры и порядок оплаты труда отдельных категорий работников производится в соответствии с профессиональными квалификационными группами общих профессий рабочих и профессиональными квалификационными группами общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденными нормативно-правовыми актами Краснодарского края и муниципального образования город Новороссийск.

На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, директор школы устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням:

7.1. Общепрофессиональные должности служащих первого уровня (секретарь-машинистка) – базовый оклад – 5726 рублей;

Общепрофессиональные должности служащих второго уровня (лаборант) – базовый оклад – 5823 рубля;

Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня (экономист, специалист по закупкам) – базовый оклад - 6405 рубля. Специалисту по закупкам устанавливается квалификационный персональный повышающий коэффициент к окладу в размере 0,3.

7.2. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников 8472 рублей.

Педагогическим работникам устанавливается персональный квалификационный персональный повышающий коэффициент к окладу:

2 квалификационный уровень:

Социальный педагог - 0,08;

Педагог дополнительного образования – 0,08;

3 квалификационный уровень:

Педагог-психолог – 0,09;

4 квалификационный уровень:

Учитель - 0,1;

Педагог-библиотекарь – 0,1.

В оклад (должностной оклад) педагогических работников включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской

продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей за ставку или пропорционально нагрузке. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленному по профессиональным квалификационным группам и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31 декабря 2012 года, образует новый оклад.

7.3. Оклады рабочих, выполняющих работы по общим профессиям:

Первый квалификационный разряд работ – оклад 5629 рублей – дворник;

Второй квалификационный разряд работ – оклад 5726 рублей – уборщик служебных помещений, рабочий по уборке зданий.

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

7.4. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке распределения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», а других работников в соответствии с трудовым законодательством РФ.

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

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

7.6. Оплата труда работников МБОУ СОШ №30 производится на основании трудовых договоров между директором и работниками. 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.

7.7. Заключение договоров гражданско-правового характера допускается в случаях и порядке, установленных законодательством.

РАЗДЕЛ VIII

Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

8.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- 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;

- работникам, занимающим должности специалистов учреждения, расположенных в сельской местности, устанавливается выплата за работу в сельской местности 25% к должностному окладу. Применение выплаты к должностному окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу;

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья в размере 20 % к окладу;

- за работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда;

- за сверхурочную работу;

8.2. 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.

8.3. 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.

8.4. 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.

8.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время в размере 35% от оклада. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

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

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх базового оклада (базового 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 базового оклада (базового должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной часовой части базового оклада (базового должностного оклада) сверх базового оклада (базового 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 базового оклада (базового должностного оклада) сверх базового оклада (базового должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

8.7. 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.

8.8. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со ст. 147 ТК РФ.

8.9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к базовому окладу без учета применения повышающих коэффициентов к базовому окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат, пропорционально установленной нагрузке.

8.10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников.

8.11. Размеры, порядок и условия осуществления доплат, надбавок, премий определяются в соответствии - «Порядком компенсационных и стимулирующих выплат административно- управленческому, учебно-вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу МБОУ СОШ №30» (приложение № 2 к Положению об оплате труда работников МБОУ СОШ № 30).

РАЗДЕЛ IX

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

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

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

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера для педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс

5.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда педагогического персонала предназначается для усиления мотивации педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс в создании условий и повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий, индивидуальных достижений обучающихся.

При установлении надбавок и доплат работникам МБОУ СОШ № 30 используются следующие критерии оценки их труда:

1. Неукоснительное соблюдение правил внутреннего распорядка школы, охраны труда и техники безопасности.

2. Строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции, проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к служебному долгу.

Активная работа с организациями, творческими союзами, ассоциациями по проблемам образования.

Методическая работа, обобщение передового опыта, внедрение передового педагогического опыта в образовательный процесс, работа по написанию учебных программ, курсов, учебных пособий, учебников.

Выполнение особо важной работы, активное участие в мероприятиях, проводимых вышестоящими органами, успешное выполнение плановых показателей, большой вклад в развитие образования, форм и методов обучения и воспитания.

Критерием для осуществления поощрительных выплат является качество обучения и воспитания учащихся.

5.2.1. Из стимулирующей части фонда оплаты труда педагогического персонала производятся следующие выплаты:

Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы:

при стаже работы от 1 года до 5 лет – 300,00 рублей;

при стаже работы от 5 до 10 лет – 600,00 рублей;

при стаже работы от 10 лет – 900,00 рублей;

* повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию:

0,15 - при наличии высшей категории,

0,10 - при наличии первой квалификационной категории,

0,05 - при наличии второй квалификационной категории.

- Стимулирующая выплата за выполнение функции классного руководителя из расчета 4000 рублей в месяц в классе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной приказом Министерства образования и науки РФ от 30.08.2013 г. № 1015 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования», либо в классе с наполняемостью 14 человек и более в муниципальных общеобразовательных организациях, расположенных в сельской местности.

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

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

- Стимулирующая выплата за выполнение функции классного руководителя устанавливается педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций, выполняющим функции классного руководителя, из средств федерального бюджета.
- Рекомендуемый размер стимулирующей выплаты за выполнение функции классного руководителя - из расчета 5000 рублей ежемесячно, но не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более классах на основании постановления Правительства российской Федерации от 04.04.2020 года № 448 "О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации "Развитие образования", утвержденную постановлением Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 года № 1642 "Об утверждении государственной программы Российской Федерации "Развитие образования".
- Денежное вознаграждение в размере 5000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее - класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов.
- Выплата денежного вознаграждения в размере 5000 рублей выплачивается дополнительно к выплате (доплате) за классное руководство, установленное по состоянию на 31 августа 2020 года из бюджета субъекта Российской Федерации, снижение размера которой не допускается.
- Размер стимулирующей выплаты устанавливается с 1 сентября текущего финансового года.
- Выплата молодым специалистам, поступившим на работу в муниципальные общеобразовательные организации, рекомендуется осуществлять ежемесячно, со дня вступления, 1 год в размере – 3000 рублей; второй год – 2000 руб.; третий – 1000 рублей. Выплата осуществляется при условии выполнения нормы рабочего времени (педагогической или учебной нагрузки), установленной за ставку заработной платы, учителю начальной школы – независимо от объема педагогической нагрузки.
- Стимулирующая доплата отдельным категориям работникам (губернаторская) при занятии штатной должности в полном объеме (не менее одной ставки, не менее одного должностного оклада денежные выплаты производятся из расчета 3000 рублей в месяц, при занятии штатной должности не в полном объеме или в случае если месяц, за который производится выплата, отработан не полностью, доплата производится пропорционально отработанному времени;
 - - стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
 - - результативность и инициативность труда;
 - - за качественное выполнение работ;
 - - за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей
 - - премии.

5.2.2. Размер выплат по повышающему коэффициенту к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы определяется путем умножения базового оклада работника на повышающий коэффициент.

5.2.3. Применение повышающего коэффициента не образует новый базовый оклад (базовый должностной оклад), базовую ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих выплат.

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

5.2.5. Выплаты стимулирующего характера работникам устанавливаются пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы), выплачиваются пропорционально отработанному времени.

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера педагогического персонала, не осуществляющего учебный процесс, административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала

5.3. Выплаты стимулирующего характера предназначены для усиления материальной заинтересованности педагогического персонала, не осуществляющего учебный процесс, административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала Учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы, снижении текучести кадров и направлена на повышение индивидуализации материального вознаграждения каждого из работников, индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих повышению эффективности деятельности Учреждения по реализации уставных целей.

5.3.1. Из стимулирующей части фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

- результативность и инициативность туда;

- за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей,

- персональная доплата,

- премии;

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

- 2000 рублей – заместителю директора по воспитательной (учебно-

воспитательной) работе;

1000 рублей – педагогу-психологу и социальному педагогу;

- Стимулирующая доплата отдельным категориям работникам в размере 3000 руб. (губернаторская), которая носит дополнительный характер и выплачивается в целях стимулирования следующих работников:

- - педагог дополнительного образования;
- - старший вожатый;
- - социальный педагог;
- - педагог-психолог,
- - дворник;
- - рабочий по уборке зданий;
- - уборщик служебных помещений.

5.4. Размеры, порядок и условия осуществления доплат, надбавок, премий определяются в соответствии с «Порядком компенсационных и стимулирующих выплат педагогическому персоналу МБОУ СОШ №30» (приложение №1 к Положению об оплате труда работников МБОУ СОШ № 30);

- «Порядком компенсационных и стимулирующих выплат административно- управленческому, учебно-вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу МБОУ СОШ №30» (приложение № 2 к Положению об оплате труда работников МБОУ СОШ № 30).

5.5. Для распределения выплат создается комиссия, состоящая из администрации школы и Управляющего совета включающего членов первичной профсоюзной организации, представителей членов Управляющего совета. Заседания комиссии проводятся один раз в месяц. Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается приказ директора школы. Сумма, выплачиваемая одному работнику, минимальными и максимальными размерами не ограничивается, выплачивается пропорционально отработанному времени.

РАЗДЕЛ X

Порядок и условия премирования работников

10.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в пределах фонда оплаты труда могут выплачиваться премии:

- *премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- *премия к профессиональному празднику, ко дню 8 Марта, 23 февраля, профессиональному празднику;
- *премия за качество выполняемых работ;
- *премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- *премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению директора школы в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников школы. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке работника, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премия не ограничена.

10.2. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы. При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца (квартала, полугодия, года) в выполнении важных работ, мероприятий.

Максимальным размером премия не ограничена.

10.3. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

10.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы - выплачивается работникам одновременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитывается:

- интенсивность и напряженность работы;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной и бесперебойной работы хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения школы;

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

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

РАЗДЕЛ XI

Материальная помощь

11.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор школы на основании письменного заявления работника.

Выплачивается:

- в связи с тяжелым материальным положением семьи работника школы - в размере до 5000 рублей;
- на ритуальные услуги по случаю смерти близких родственников работника школы, семье умершего работника школы - до 5000 рублей;
 - по состоянию здоровья работника школы (при необходимости приобретения дорогостоящих лекарств или оплаты лечения) - до 5000 рублей;
- при получении увечья или иного причинения вреда здоровью на производстве - в размере до 5000 рублей;

- по случаю стихийного бедствия (пожар, несчастный случай в быту, кража и т.д.) - до 5000 рублей;
- в связи с юбилейной датой работника (50, 55, 60 лет и т.д.) – до 5000 рублей;
- в связи со вступлением в брак работника – до 5000 рублей.

Выплата материальной помощи работнику производится при наличии экономии зарплаты или за счет стимулирующего фонда.

РАЗДЕЛ XII

Гарантии по оплате труда

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

13.2. При установлении учебной нагрузки педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс, больше или меньше нормы часов, чем предусмотрено 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 и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», требуется письменное согласие работника.

12.3. Выплаты стимулирующего характера, премии, осуществляется за счет стимулирующей части фонда оплаты труда соответствующей группы работников.

12.4. 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 Учреждения.

12.5. 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.

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

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

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

12.9. Оплата труда руководителя Учреждения производится на основании трудового договора с учредителем общеобразовательного учреждения.

12.10. Заработная плата работникам Учреждения 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 15 и 30(31) числа каждого месяца перечислением на указанный работником счёт в банке (пластиковую карту).

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

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 момента утверждения и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.01.2020 г.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Положению об оплате труда
работников МБОУ СОШ № 30
МО города Новороссийска

ПОРЯДОК

компенсационных и стимулирующих выплат педагогическому персоналу

МБОУ СОШ №30

Педагогическим работникам:

- за охрану труда – до 4000 рублей;
- за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения - до 10000 рублей;
- за индивидуальные достижения учащихся - до 5000 рублей;

- за участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, передовых методов форм обучения, организацию и управление учебным процессом - до 10000 рублей;
- за организацию и заведование школьным музеем - 1000 рублей;
- за создание авторских программ - до 10000 рублей;
- за организацию и проведение мероприятий, способствующих повышению имиджа школы у учащихся, родителей, общественности – до 5000 руб.
- за руководство методическим объединением, ведение документации - до 800 рублей;
- за проведение открытых уроков и внеклассных мероприятий для передачи и распространения профессионального опыта среди педагогического сообщества – до 5000 рублей;
- за работу с молодыми специалистами (наставничество) – до 2000 руб.
- за подготовку и проведение городских семинаров (на срок их проведения) - до 10000 рублей;
- выплаты за сложность и напряженность выполняемой работы – до 10000 рублей;
- за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей- до 10000 руб.;
- за качественную подготовку и проведение мероприятий – до 5000 руб.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, по одному или нескольким основаниям.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Положению об оплате труда
работников МБОУ СОШ № 30
МО города Новороссийска

П О Р Я Д О К

компенсационных и стимулирующих выплат административно-
управленческому, учебно-вспомогательному и младшему обслуживающему
персоналу МБОУ СОШ № 30

Выплаты компенсационного характера

- За совмещение профессий (должностей) - 100 % должностного оклада.
- За расширение зоны обслуживания - до 100 % должностного оклада
- За расширение зоны обслуживания (делопроизводство) до 5000 руб.
- За расширение зоны обслуживания (лабораторное оборудование) до 3000 руб.
- За расширение зоны обслуживания (МОП) до 2000 руб.

Стимулирующие выплаты:

- За увеличения объема выполняемой работы - до 100 % должностного оклада.

За выполнение обязанностей временно отсутствующего работника - до 5000 руб.

За работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей - до 5000 руб.

Заместителям директора по учебной, воспитательной работе:

За организацию предпрофильного и профильного обучения до 3000 руб.

За качественную организацию работы общественных органов, участвующих в управлении школой (методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления, родительский комитет) – до 3000 руб.

За ведение педагогических советов, оформление документации по научно-экспериментальной работе – до 3000 руб.

За работу с молодыми специалистами (наставничество) – до 2000 руб.

За участие в организации горячего питания – до 8000 рублей;

За организацию работы по самоуправлению – до 5000 рублей;

За контроль выполнения закона №1539 «О мерах по профилактике безнадзорности несовершеннолетних» - до 5000 рублей.

За организацию и проведение мероприятий, способствующих повышению имиджа школы у учащихся, родителей, общественности – до 5000 руб.

За инновационную и методическую деятельность – до 10000 руб.;

За сложность и напряженность выполняемой работы – до 10000 рублей.

Заместителю директора по административно-хозяйственной работе:

За высокое качество подготовки и организации ремонтных работ – до 5000 руб.

За обеспечение пожарной и антитеррористической безопасности учреждения – до 5000 руб.

За оперативность по устранению технических неполадок – до 3000 руб.

За организацию подвоза и развоза учащихся - до 3000 руб.

За выполнение особо важных и срочных работ – до 3000 руб.

За сложность и напряженность – до 5000 руб.

За интенсивность труда – до 5000 руб.

За выполнение работ по благоустройству и озеленение школы – до 2000 руб.

За работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей – до 100% должностного оклада.

За отсутствие случаев травматизма среди подчиненных сотрудников – до 3000 руб.

Педагогу-психологу, социальному педагогу, старшему вожатому, педагогу дополнительного образования, педагогу-библиотекарию:

За проведение общешкольных и городских мероприятий до 5000 руб.

За оформление тематических выставок, экспозиций до 3000 руб.

За участие в работе муниципального объединения школьных психологов, конференциях, семинарах, круглых столах, консультации в научно-методических центрах до 5000 руб.

За подготовку и проведение городских семинаров (на срок их проведения) до 5000 руб.;

За разработку и использование в работе развивающих и коррекционных программ (мероприятий) с учетом индивидуальных и половозрастных особенностей личности обучающегося до 5000 руб.;

За обеспечение психологического комфорта и безопасности обучающихся до 5000 руб.;

За работу с опекаемыми и приемными детьми до 5000 рублей;

За сложность и напряженность выполняемой работы до 10000 руб.;

За работу, не входящую в круг должностных обязанностей до 10000 руб.;

За организацию и проведение мероприятий, способствующих повышению имиджа школы у учащихся, родителей, общественности до 5000 руб.

За организацию горячего питания до 8000 руб.

За качественную подготовку и проведение мероприятий до 5000 руб.

Учебно-вспомогательному персоналу (экономисту, секретарю-машинистке, специалисту по закупкам, лаборанту):

За интенсивность и высокие результаты работы до 200% от основного оклада.

За сложность и напряженность выполняемой работы до 10000 руб.

За специфику выполняемой работы до 10000 руб.;

За своевременную и качественную подготовку отчетной документации до 3000 руб.

За работу, не входящую в круг должностных обязанностей до 200% должностного оклада.

За выполнение срочных и важных работ до 10000 руб.

За подготовку мероприятий, проводимых школой до 5000 руб.

За бесперебойную работу электронной вычислительной техники и других радиоэлектронных устройств до 5000 руб.

За добросовестный труд до 3000 рублей.

Отсутствие замечаний по санитарному состоянию лабораторного оборудования до 2000 руб.

Младшему обслуживающему персоналу:

За оперативность по устранению технических неполадок до 3000 руб.

Отсутствие замечаний за санитарное состояние закрепленных помещений до 3000 руб.

Отсутствие замечаний за несвоевременное и некачественное выполнение должностных обязанностей до 2000 руб.

За обеспечение бесперебойной работы отопительной, водопроводной, канализационной сетей до 2000 руб.

За качественную уборку территории, помещений до 2000 руб.

За обеспечение бесперебойной работы электрооборудования до 1500 руб.

Выплаты за сложность и напряженность выполняемой работы до 5000 руб.;

За выполнение работ не входящих в должностные обязанности до 100% должностного оклада.

За подготовку помещений к различным мероприятиям до 2000 руб.

За добросовестный труд до 2000 рублей.

С положением об оплате труда и положениями о стимулирующих выплатах ознакомлены: