

Мнение профсоюзного  
комитета учтено  
Председатель профсоюзного  
комитета МАОУ СОШ № 93  
« 26 » августа 2022 г.  
\_\_\_\_\_ Е.Д.Кузнецова

УТВЕРЖДЕНО  
на общем собрании  
трудоового коллектива  
МАОУ СОШ № 93  
Протокол № 3  
от « 26 » августа 2022 г.  
директор МАОУ СОШ № 93  
\_\_\_\_\_ О.Н.Дегтярева

Согласовано  
Председатель  
Управляющего совета  
МАОУ СОШ № 93  
Протокол № 13  
от « 30 » августа 2022г  
\_\_\_\_\_ С.В.Горелкина  
« 30 » августа 2022 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников**  
**муниципального автономного общеобразовательного**  
**учреждения муниципального образования город**  
**Краснодар**  
**средней общеобразовательной школы № 93**  
**имени Кронида Обойщикова**

с 01. 09. 2022 г.

## 1. Нормативно – правовая база

Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения муниципального образования город Краснодар средней общеобразовательной школы № 93 имени Кронида Обойщикова (далее - Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;
- Постановлением администрации муниципального образования город Краснодар от 18.07.2022г. № 3231 « Об утверждении Порядка осуществления дополнительных выплат стимулирования отдельных категорий работников муниципальных образовательных организаций и отдельных муниципальных учреждений, находящихся в ведении департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар»;
- Постановлением администрации муниципального образования город Краснодар от 18.07.2022г. № 3226 « Об утверждении Порядка осуществления доплаты педагогическим работникам в возрасте до 35 лет, трудоустроившимся в течение двух лет со дня окончания образовательной организации профессионального или высшего образования в муниципальные общеобразовательные организации муниципального образования город Краснодар по основному месту работы и по основной должности в соответствии с полученной квалификацией»;
- Уставом муниципального автономного общеобразовательного учреждения муниципального образования город Краснодар средней общеобразовательной школы № 93 имени Кронида Обойщикова (далее- Школа);
- Коллективным договором между администрацией и трудовым коллективом Школы;
- Постановлением администрации муниципального образования город Краснодар от 26.03.2014г. № 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 с изменениями и дополнениями к нему»;

- Постановлением администрации муниципального образования город Краснодар от 29.07.2022г. № 3424 « О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования город Краснодар от 26.04.2014 №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, находящихся в ведении департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар»;

- приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 30.08.2013 № 1015 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам – образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования»;

- Приказ от 24.08.18 № 3053 О внесении изменений в некоторые приказы МОНиМП КК КК № 7055 и 1597;

- Решением городской Думы Краснодара от 12.12.2019 № 89 п.4 «О местном бюджете (бюджете муниципального образования город Краснодар) на 2020 год и плановый период 2021 и 2022 годов»;

- Постановление администрации муниципального образования город Краснодар от 10.06.2015г № 4552 « О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования город Краснодар от 26.03.2014 № 1763 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и отдельных муниципальных учреждений муниципального образования город Краснодар, находящихся в ведении департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар».

- Постановление администрации муниципального образования город Краснодар от 11.03.2019г № 954 « О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования город Краснодар от 26.03.2014 № 1763 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и отдельных муниципальных учреждений муниципального образования город Краснодар, находящихся в ведении департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар».

- Постановление администрации муниципального образования город Краснодар от 26.02.2020г № 853 « О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования город Краснодар от 26.03.2014 №

1763 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и отдельных муниципальных учреждений муниципального образования город Краснодар, находящихся в ведении департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар».

- Постановление администрации муниципального образования город Краснодар от 15.07.2020г № 2618 « О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования город Краснодар от 25.03.2014 № 1732 « О денежной выплате для дополнительного стимулирования отдельных категорий работников муниципальных образовательных организаций и отдельных муниципальных учреждений, находящихся в ведении департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар».

- Постановление администрации муниципального образования город Краснодар от 09.09.2020г № 3850 « О выплате ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций муниципального образования город Краснодар, находящихся в ведении департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы».

- Постановление администрации муниципального образования город Краснодар от 22.12.2020г № 5612 « О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования город Краснодар от 26.03.2014 № 1763 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и отдельных муниципальных учреждений муниципального образования город Краснодар, находящихся в ведении департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар»

- Постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 19.08.2022г № 582 « Об установлении ежегодной денежной выплаты к началу учебного года педагогическим работникам государственных общеобразовательных организаций Краснодарского края и утверждении порядка ее предоставления» вступает в силу через 10 дней после дня его официального опубликования и действует до 31 декабря 2024г.

- Постановление администрации муниципального образования город Краснодар от 14.09.2022г № 4254 « Об установлении ежегодной денежной выплаты к началу учебного года педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций муниципального образования город Краснодар и

утверждении порядка ее предоставления» вступает в силу со дня его официального опубликования и действует до 31.12.2024.

## Раздел I

### Общие положения

1.1. Настоящее положение об отраслевой системе оплаты труда работников организации, находящейся в ведении департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар (далее – Положение), разработано в целях совершенствования оплаты труда работников, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

В соответствии с п. 8 «Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования город Краснодар, находящихся в ведении департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар» , утвержденного постановлением администрации муниципального образования город Краснодар от 26.03.2014г № 1763 - вопросы, не урегулированные данным Положением, решаются организацией самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству.

1.2. Система оплаты труда работников организации устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций 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;
- базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций Краснодарской городской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- согласования с городской территориальной организацией профсоюза работников образования и науки Российской Федерации.

1.3. Условия оплаты труда работника, в том числе размер базового оклада (базового должностного оклада), базовой 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 указывается ссылка на локальный акт, регулирующий порядок осуществления таких выплат.

1.4. 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 федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

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

1.6. Фонд оплаты труда формируется исходя из объёма субсидий, поступающих в установленном порядке организации, и средств от оказания организацией услуг, предоставление которых для физических и юридических лиц осуществляется на платной основе, и от иной приносящей доход деятельности.

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

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

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

1.8. Заработная плата за первую половину текущего месяца (с 01 по 15 число) выплачивается за фактически отработанное время 23 числа текущего месяца. Окончательный расчет за текущий месяц (с 16 числа до конца месяца) выплачивается 8 числа следующего месяца. В случае, если день выплаты заработной платы приходится на выходной или праздничный день - выплата производится в последний рабочий день до указанного срока.

1.9. В соответствии с статьей 136 ТК РФ в день выплаты заработной

платы работодатель извещает в письменной форме (приложение № 3) каждого работника :

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

## Раздел II

### Порядок и условия оплаты труда

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

По профессиональным квалификационным группам служащих, работников учебно-вспомогательного персонала базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы составляют до 01.10.2022г:

Перечень групп должностей	Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы, рублей
Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Должности служащих первого уровня»	5726
Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Должности служащих второго уровня»	5823
Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Должности служащих третьего уровня»	6405
Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»	5823
Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»	6598
Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Должности работников плавающего состава судов»	8148
Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Должности руководителей структурных подразделений»	8925

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

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

**с 01.10.2022г**

Перечень групп должностей	Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы, рублей
Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Должности служащих первого уровня»	5956
Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Должности служащих второго уровня»	6056
Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Должности служащих третьего уровня»	6662
Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»	6056
Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»	6862
Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Должности работников плавающего состава судов»	8474
Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Должности руководителей структурных подразделений»	9282

2.3. По профессиональным квалификационным группам педагогических работников базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы составляют: **до 01.10.2022г**

Перечень групп должностей	Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы, рублей
Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников (за исключением отдельных категорий педагогических работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей спортивной направленности)»	8794

2.4. По профессиональным квалификационным группам педагогических работников базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки



заработной платы составляют: с 01.10.2022г

Перечень групп должностей	Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы, рублей
Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников (за исключением отдельных категорий педагогических работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей спортивной направленности)»	9146

2.5. На основе расчётов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учётом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням отражены в приложении № 1 к настоящему Положению.

2.6. В базовый оклад (базовый должностной оклад), базовую ставку заработной платы педагогических работников, определённых постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 «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.

2.7. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы, установленным по профессиональным квалификационным группам и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями образует новый оклад, подлежащий округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Оклад педагогического работника определяется по формуле:

$Оп = \frac{Об * К + Дк}{Ун} * Уф$ , где:

Ун

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 объём 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.

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

2.8. 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: **до 01.10.2022г**

Квалификационный разряд работ	Базовый оклад, рублей
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5629
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5726
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5823
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5919
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6019
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6209
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6405
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6598

2.9. 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: с **01.10.2022г**

Квалификационный разряд работ	Базовый оклад, рублей
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5855
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5956
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6056
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6156
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6260
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6458
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6662
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6862

2.10. Распределение профессий рабочих по квалификационным уровням приведено в приложении № 2 к настоящему Положению.

2.11. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учётом особенностей их труда определяется в соответствии с приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.12. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены (приостановки) для обучающихся учебных занятий (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, определённой трудовым договором, рекомендуется производить из расчёта заработной платы, установленной на период, предшествующий началу каникул, отмене (приостановке) учебных занятий по указанным основаниям.

**2.13. 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 путём деления ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

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

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

2.14. Размер оплаты за один час оказания дополнительной платной услуги определяется в соответствии с экономическим обоснованием цены конкретной услуги в следующих размерах:

- педагог дополнительного образования – 362 рубля 61 копейка.

### **Раздел III**

#### **Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

3.1. Установление работникам следующих видов выплат стимулирующего характера:

- повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
- надбавки за интенсивность и эффективность работы;
- надбавки за выслугу лет;
- премии по итогам работы;
- премии за качество выполняемых работ;
- других видов выплат стимулирующего характера, в случае если они установлены муниципальными правовыми актами.

3.2. Повышающий коэффициент к базовому окладу (базовому

должностному окладу), базовой ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путём повышения профессиональной квалификации и компетентности. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента:

0,15 (15%) - при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 (10%) - при наличии первой квалификационной категории;

0,05 (5%) - при наличии второй квалификационной категории.

3.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику организации с учётом 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.

3.4. Повышающий коэффициент к окладу за учёную степень, почётное звание устанавливается работникам организации, которым присвоена учёная степень, почётное звание при соответствии почётного звания, учёной степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента:

0,075 - за учёную степень кандидата наук или за почётное звание, название которых начинается со слов "Заслуженный ...", "Народный ...", "Почётный...";

0,15 - за учёную степень доктора наук.

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

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

надбавка за интенсивность и эффективность работы;

надбавка за выслугу лет.

3.6. Надбавку за интенсивность и эффективность работы рекомендуется устанавливать:

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

- за разработку и внедрение новых конкурсных, нестандартных, эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание и реализацию федеральных, 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 выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей;
- за сложность и напряжённость выполняемой работы;

3.6.1. Надбавка за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения устанавливается по следующим критериям:

№	Категория работников, критерии и показатели	Стимулирующие надбавки
<b>Директор</b>		
1.	По приказу департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар	
<b>Административно-управленческий персонал</b>		
1.	За высокие показатели и результаты при организации и проведении различных плановых мероприятий с учащимися: - разовое мероприятие; - нерегулярное мероприятие; - регулярное мероприятие	1 000 рублей 2 500 рублей 5 000 рублей
2.	За отсутствие замечаний по сданной информации в вышестоящие организации	400-7 000 рублей
3.	За высокий уровень организации предпрофильного и профильного обучения в соответствии с предметом и классом	до 8 000 рублей
4.	За достижение высоких результатов в связи с напряжённостью и перегруженностью в режиме сдачи квартальных и годовых отчётов: - один отчет - 2-3 отчета - более 3-х отчетов	2 000 рублей 5 000 рублей 10 000 рублей
5.	За стабильно высокие результаты работы по подготовке документации для сдачи всех видов отчётности в соответствии с ее периодичностью: - единоразово - периодически - регулярно	1 000 рублей 4 000 рублей 8 000 рублей
6.	За достижение стабильно высоких показателей по развитию и совершенствованию библиотечного фонда в целях улучшения образовательного процесса: -95-100% обеспечение учебниками в соответствии с заявками ответственных лиц	до 40 000 рублей
7.	За результативность работы по обеспечению санитарно-гигиенических условий в процессе организации учебного процесса в помещениях школы	5 000-10 000 рублей
8.	За высокое качество хозяйственной деятельности и	

	напряженный труд при организации ремонта и эксплуатации здания школы в соответствии с текущими потребностями в данных работах	6 000-10 000 рублей
9.	За высокие показатели результативности работы с учетом сложности, напряженности и усиленного режима работы	100-10 000 рублей
10.	За стабильно высокие результаты работы по обеспечению безопасности образовательного процесса в соответствии с потребностями организации	2 000- 8 000 рублей
11.	За стабильно высокие результаты работы по поддержанию в актуальном состоянии сайта организации, базы данных, а так же архива	5 000 рублей
12.	За высокие творческие достижения в организации учебного процесса	3 000 рублей
13.	За высокие академические достижения в организации учебного процесса	3 000 рублей
14.	Исполнение плана финансово- хозяйственной деятельности: 100 % 99- 95% 94-90%	5 000 рублей 4 000 рублей 3 000 рублей
15.	Материально- техническое оснащение учебного процесса: 100 % 99- 95% 94-90%	5 000 рублей 4 000 рублей 3 000 рублей
16.	За стабильно высокие результаты работы по поддержанию в актуальном состоянии: - сайта Школы - базы данных - архива	4 500 рублей 3 500 рублей 4 000 рублей
17.	За стабильно высокие показатели результативности работы в соответствии с 223 ФЗ	4 000 рублей
<b>Учитель (педагогический персонал, осуществляющий учебный процесс)</b>		
1.	За стабильно высокие индивидуальные достижения учащихся (оценивается каждый учащийся)	до 5 000 руб.
2.	За достижение учащимися высоких результатов по итогам государственной (итоговой) аттестации по математике и русскому языку (оценивается каждый класс): - 9 класс; - 11 класс.	500 руб. 750 руб.
3.	За достижение учащимися ( гр. от 2-х человек) высоких результатов по итогам государственной (итоговой) аттестации (кроме обязательных предметов) и ЕГЭ. Оценивается по каждому предмету (по средней отметке или среднему количеству баллов).	

	Средний балл не ниже: - школьного - муниципального - краевого	500 рублей 750 рублей 1 000 рублей
4.	За развитие научно-познавательной деятельности учеников в соответствии с достигнутыми результатами	100- 20 000 руб.
5.	За результативность индивидуального подхода к ученику (наличие положительной динамики результатов обучения)	До 6 000 руб.
6.	За высокие академические и творческие достижения в соответствии с достигнутыми результатами	До 4 000 руб.
7.	За достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения	400- 2 000 руб.
8.	За организацию и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся: - тематические классные часы о здоровом образе жизни, - дни здоровья, - туристические походы, - посещение музеев и театров - спартакиады, спортивные соревнования и т.п.	1- 5 мероприятий- 500 рублей 5-10 мероприятий- 2 000 рублей Более 10 мероприятий- 5 000 рублей
9.	За высокие индивидуальные достижения учащихся на ЕГЭ Учитывается по каждому предмету и за каждую группу: - из (1-3) чел. - из (4 и более) чел.	80-90 баллов-  500 рублей 1000 рублей 90-95 баллов- 1 000 рублей Более 95 баллов- 1 500 рублей
10.	За подготовку учащихся 11-х классов к государственной (итоговой) аттестации по обществознанию за 1 класс	1 000-1 500 руб.
11.	За развитие материально-технической и дидактической базы кабинета	400 -5 000 руб.
12.	Результативность работы с детьми, находящимися в трудной жизненной ситуации: - положительная динамика успеваемости каждого учащегося данной категории - стабильная успеваемость каждого учащегося	500 рублей  300 рублей
13.	За стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения: - достигнутые значительные успехи в организации учебного процесса, подтвержденные почетными грамотами федерального, регионального, муниципального уровня. (Данная выплата действует до 31.10.2018г).	1500 рублей
14.	За достигнутые значительные успехи в организации	



	учебного процесса, которые подтверждены грамотой, подтвержденной приказом органа выдавшего ее (либо реквизитами приказа): - федерального - регионального - муниципального уровня Доплата устанавливается для 1 грамоты наивысшего уровня. (Данная выплата действует с 01.11.2018г).	1500 рублей 1000 рублей 500 рублей
15.	За применение на уроках наглядных материалов, информационных технологий	До 6000 рублей
<b>Педагогический персонал, не осуществляющий учебный процесс</b>		
1.	Образцовое содержание кабинета в целях совершенствования образовательного и воспитательного процесса	3 000 рублей
2.	Результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися в соответствии с достигнутыми успехами	До 8 000 рублей
3.	Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля (в зависимости от вида контроля)	2 000-5 000 рублей
4.	За проведение мероприятий по профилактике вредных привычек: - разовое мероприятие - периодические мероприятия - регулярные мероприятия	1 000 рублей 4 000 рублей 8 000 рублей
5.	За подготовку победителей, призёров и участников конкурсов различного уровня: - регионального - городского, - краевого, - муниципального уровня	8 000 рублей 3 000 рублей 5 000 рублей 1 000 рублей
6.	За организацию временного трудоустройства несовершеннолетних	2 000 рублей
7.	За организацию соревнований, олимпиад, конкурсов - единоразово - периодически - регулярно	1 000 рублей 2 500 рублей 7 500 рублей
8.	За работу по совершенствованию библиотечного фонда в целях приведения его в соответствие с учебными программами	До 5 000 рублей
9.	За сложность, напряженность, интенсивность, усиленный режим работы в целях совершенствования образовательного процесса (в том числе за счет реализации дополнительных (платных) услуг)	До 20 000 рублей
10.	За сложность, напряженность, интенсивность, усиленный режим работы в ходе внедрения <b>федерального</b>	

	<p><b>государственного образовательного стандарта:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- за напряженную и творческую работу;</li> <li>- за разработку и внедрение эффективных образовательных программ;</li> <li>- за высокие показатели в сплочении родительской общественности для организации учебно-воспитательного процесса с учащимися первых классов;</li> <li>- за высокие показатели в формировании универсальных учебных действий у учащихся;</li> <li>- за творческий подход к оцениванию личностных компетенций учащихся;</li> <li>- за участие в реализации внеурочной деятельности учащихся</li> </ul>	<p>500 - 3000 рублей 3 000 - 4 000 рублей</p> <p>1 000 рублей</p> <p>2 000 рублей</p> <p>750 рублей</p> <p>1 500 рублей</p>
11.	За высокие показатели результативности работы по обеспечению безопасности образовательного процесса	До 8 000 руб.
12.	<p>Результативность работы с детьми из социально-неблагополучных семей:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- положительная динамика по исполнению закона Краснодарского края КЗ № 1539 «О мерах по профилактике правонарушений и безнадзорности несовершеннолетних в Краснодарском крае»;</li> <li>- увеличение количества мероприятий по оказанию психолого-педагогической помощи детям из социально-неблагополучных семей;</li> <li>- увеличение числа форм внеурочной занятости детей данной категории, в том числе в период оздоровительных кампаний.</li> </ul>	<p>2 000 рублей</p> <p>2 000 рублей</p> <p>2 000 рублей</p>
13.	<p>За подготовку призёра олимпиад ( за 1 человека)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- региональный уровень</li> <li>- муниципальный этап</li> </ul>	<p>1 500 рублей</p> <p>1 000 рублей</p>
14.	<p>За работу с молодыми специалистами:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-наставничество (1 человек)</li> </ul>	500 рублей
15.	<p>За достижение стабильно высоких показателей по развитию и совершенствованию библиотечного фонда в целях улучшения образовательного процесса:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 100% обеспечение учебниками в соответствии с заявками ответственных лиц</li> <li>- 99-95 % обеспечение учебниками в соответствии с заявками ответственных лиц</li> <li>- менее 95 % обеспечение учебниками в соответствии с заявками ответственных лиц</li> </ul>	<p>до 30 000 рублей</p> <p>до 28 000 рублей</p> <p>до 25 000 рублей</p>
<b>Учебно – вспомогательный персонал</b>		
1.	За достижение стабильно высоких результатов работы с учетом сложности и напряженности выполняемой работы по совершенствованию материально - технической	

	базы	До 30 000 рублей
2.	За достижение стабильно высоких показателей по подготовке документации для сдачи всех видов отчётности: - единоразово - периодически - регулярно	1 000 рублей 3 500 рублей До 10 000 рублей
3.	За достижение высоких результатов и показателей по организации и сопровождению учащихся для участия в: - олимпиадах - конкурсах - соревнованиях - выставках	6 000 рублей 5 000 рублей 2 000 рублей 1 000 рублей
4.	За стабильно высокие результаты по составлению и ведению регулярной и дополнительной отчетности: - единоразово - периодически - регулярно	1 000 рублей 4 500 рублей 9 000 рублей
5.	За достижение высоких показателей результативности работы с учетом напряжённости и перегруженности в режиме сдачи квартальных отчётов: - один отчет - несколько отчетов - много отчетов	1 000 рублей 5 000 рублей 9 000 рублей
6.	За стабильно высокие результаты работы по поддержанию в актуальном состоянии: - сайта Школы - базы данных - архива	20 000 рублей 3 000 рублей 3 500 рублей
7.	За развитие научно-познавательной деятельности учеников в соответствии с достигнутыми результатами	100 - 20 000 рублей

#### **Обслуживающий персонал**

1.	За стабильно высокие результаты работы по содержанию участка в соответствии с требованиями СанПиН - маленький участок - средний участок - большой участок	2000- 3 000 рублей 3001- 5 000 рублей 5001- 8 000 рублей
----	--	--

2.	За достижение высоких показателей при периодическом (2 раза в год) проведении генеральных уборок в соответствии с требованиями СанПин и объемом выполненных работ: - маленький участок - средний участок - большой участок	2 000 рублей 4 000 рублей 5 000 рублей
3.	За достижение высоких показателей при проведении капитальных уборок в соответствии с объемом выполненных работ: - маленький участок - средний участок - большой участок	3 000 рублей 5 000 рублей 8 000 рублей
4.	За достижение высоких результатов при выполнении мелких, косметических ремонтных работ в течение года: - текущий ремонт - мелкий косметический ремонт - побелка - покраска	8 000 рублей 6 000 рублей 4 000 рублей 3 000 рублей
5.	За достижение высоких показателей при периодическом (2 раза в год) проведении генеральных уборок в соответствии с требованиями СанПин и объемом выполненных работ (для уборщиц служебных помещений в столовой)	100-10 00 рублей

3.6.2. Надбавка за разработку и внедрение новых конкурсных, нестандартных, эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание и реализацию федеральных, краевых и муниципальных экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе устанавливается по следующим критериям:

	Категория работников, критерии и показатели	Стимулирующие надбавки
<b>Директор</b>		
1.	По приказу департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар	
<b>Административно- управленческий персонал</b>		
1.	За разработку и внедрение новых конкурсных, нестандартных, эффективных <b>программ</b> обучения, организации и управления учебным процессом	3 000 рублей
2.	За разработку и внедрение новых конкурсных, нестандартных, эффективных <b>методик</b> обучения, организации и управления учебным процессом	4 000 рублей
3.	За разработку и внедрение новых конкурсных,	

	нестандартных, эффективных <b>форм</b> обучения, организации и управления учебным процессом	5 000 рублей
4.	За создание экспериментальных площадок: - федеральный уровень - краевой уровень - муниципальный уровень	3 000 рублей 2 000 рублей 1 000 рублей
5.	За высокие достижения в работе с учетом применения новых конкурсных, нестандартных, эффективных программ, методик, форм управления учебным процессом	5 000 рублей
6.	За ведение и исполнение новых форм и видов отчетности в соответствии с меняющимся законодательством	2 500 рублей
7.	За работу с молодыми специалистами: - наставничество (1 человек)	500 рублей
<b>Учитель (педагогический персонал, осуществляющий учебный процесс)</b>		
1.	За реализацию экспериментальных площадок: - федеральный уровень - краевой уровень - муниципальный уровень	1 500 рублей 1 000 рублей 500 рублей
2.	За разработку и внедрение: - новых эффективных образовательных программ, методик, форм обучения - издание авторской учебно-методической литературы	2 000 рублей 4 000 рублей
3.	За участие в реализации сетевого взаимодействия с учреждениями отрасли образования: - руководство практикой студентов - стажировка, руководство стажировочными площадками	500 рублей 700 рублей
4.	За участие в международных и всероссийских проектах: - участие - руководство	500- 1 000 рублей 1 500 рублей
5.	За реализацию профильного обучения (1 класс или 1 группа (в случае сочетания нескольких групп в одном классе))	500 руб.
6.	За работу с молодыми специалистами: - наставничество (1 человек) - школа молодого учителя	500 рублей 1 500 рублей
<b>2. Педагогический персонал, не осуществляющий учебный процесс</b>		
1.	За разработку и внедрение новых конкурсных, нестандартных, эффективных программ обучения	2 000 рублей
2.	За разработку и внедрение новых конкурсных, нестандартных, эффективных <b>методик</b> обучения	3 000 рублей
3.	За разработку и внедрение новых конкурсных, нестандартных, эффективных <b>форм</b> обучения	4 000 рублей

4.	За работу с молодыми специалистами: - наставничество (1 человек)	500 рублей
5.	За реализацию экспериментальных площадок: - федеральный уровень - краевой уровень - муниципальный уровень	3 000 рублей 2 000 рублей 1 000 рублей
<b>Учебно – вспомогательный персонал</b>		
1.	За высокие достижения в работе с учетом применения новых конкурсных, нестандартных, эффективных программ, методик, форм организации учебного процесса	2000 рублей

3.6.3. Надбавка за выполнение особо важных и срочных работ (в том числе - на срок их проведения) устанавливается по следующим критериям:

№	Категория работников, критерии и показатели	Стимулирующие надбавки
<b>Директор</b>		
1.	По приказу департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар	
<b>Административно-управленческий персонал</b>		
1.	За организацию и проведение различных внеплановых мероприятий с учащимися (в среднем в месяц): - разовое мероприятие; - 2-3 мероприятия; - более 3- мероприятий	500 рублей 1 500 рублей 2 000 рублей
2.	За организацию и проведение различных внеплановых мероприятий, связанных с организацией, сопровождением и администрированием учебного процесса (в среднем в месяц): - разовое мероприятие; - 2-3 мероприятия; - более 3-х мероприятий	500 рублей 1 000 рублей 2 000 рублей
3.	За составление и ведение особо важной или срочной дополнительной отчетности (в среднем в месяц): - единоразово - периодически - регулярно	500 рублей 1 000 рублей 3 000 рублей
4.	За своевременное выполнение в срок документов, находящихся на контроле и поручений директора организации (в среднем в месяц): - разовое поручение - периодические поручения - постоянные поручения	1 000 рублей 2 000 рублей 5 000 рублей

5.	За срочное и своевременное устранение нештатных ситуаций, возникающих во время учебного процесса (в среднем в месяц) : - единоразово - периодически - регулярно	500 рублей 2 500 рублей 5 000 рублей
6.	За выполнение особо важных работ по поручению руководителя организации (в среднем в месяц): - единоразово - периодически - регулярно	1 000 рублей 3 500 рублей 7 000 рублей
7.	За выполнение срочных работ по поручению руководителя организации (в среднем в месяц): - единоразово - периодически - регулярно	1 000 рублей 3 500 рублей 7 000 рублей
<b>Учитель (педагогический персонал, осуществляющий учебный процесс)</b>		
1.	За подготовку учащихся к государственной (итоговой) аттестации по математике и русскому языку (оценивается каждый класс): - 9 класс; - 10 класс; - 11 класс.	1 000 руб. 750 руб. 1 500 руб.
2.	За подготовку учащихся 11-х классов к государственной (итоговой) аттестации по обществознанию за 1 класс	1 000 руб.
3.	За подготовку учащихся к государственной (итоговой) аттестации (кроме математики и русского языка): - 9 класс (с 01 марта) - 11 класс (с 01 февраля).	до 10 %- 200 рублей; от 10 до 30 %- 300 руб.; от 30 до 50%- 400 руб.; от 50 до 80 %- 500 руб.; более 80%- 600 рублей
4.	За напряженную работу молодого специалиста	1 000 руб.
5.	За организацию временного трудоустройства несовершеннолетних	2 000 – 5 000 руб.
6.	За подготовку призёра олимпиад - региональный уровень - муниципальный этап	1 500 рублей – 1 человек 1 000 рублей- 1 человек
<b>Педагогический персонал, не осуществляющий учебный процесс</b>		
1.	За выполнение срочных работ: - единоразово - периодически - регулярно	700 рублей 1 500 рублей 4 500 рублей

2.	За напряженную работу молодого специалиста	1 000 руб.
3.	За организацию временного трудоустройства несовершеннолетних	2 000 – 5 000 руб.
4.	За выполнение особо важных работ: - единоразово - периодически - регулярно	1000 рублей 2500 рублей 5 500 рублей
<b>Учебно – вспомогательный персонал</b>		
1.	За выполнение срочных работ: - единоразово - периодически - регулярно	700 рублей 2 500 рублей 6 500 рублей
2.	За подготовку документации для сдачи особо важной отчётности: - единоразово - периодически - регулярно	1 000 рублей 2 500 рублей 6 000 рублей
3.	За срочное и своевременное устранение нештатных ситуаций, возникающих во время учебного процесса: - единоразово - периодически - регулярно	1 000 рублей 2 500 рублей 5 000 рублей
4.	За оперативное и качественное выполнение заявок по устранению технических неполадок: - единоразово - периодически - постоянно	1 000 рублей 3 500 рублей 7 000 рублей
5.	За составление и ведение срочной отчетности: - единоразово - периодически - регулярно	1 000 рублей 3 500 рублей 7 000 рублей
6.	За выполнение особо важных работ: - единоразово - периодически - регулярно	1 000 рублей 2 500 рублей 5 000 рублей
<b>Младший обслуживающий персонал</b>		
1.	За ликвидацию последствий аварий: - единоразово - периодически - постоянно	1 000 рублей 2 500 рублей 5 000 рублей
2.	За оперативное и качественное выполнение заявок по устранению технических неполадок - единоразово - периодически	1 000 рублей 2 500 рублей



	- постоянно	5 000 рублей
3.	За выполнение особо важных работ: - единоразово - периодически - регулярно	500 рублей 1 000 рублей 3 000 рублей
4.	За выполнение срочных работ: - единоразово - периодически - регулярно	500 рублей 1 000 рублей 3 500 рублей

3.6.4. Надбавка за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей устанавливается по следующим критериям:

№	Категория работников, критерии и показатели	Стимулирующие надбавки
<b>Директор</b>		
1.	По приказу департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар	
<b>Административно-управленческий персонал</b>		
1.	За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей: - координатор работы в АИС «Сетевой город»(оператор), - ведение документооборота по питанию учащихся - ведение протоколов наблюдательного, управляющего советов; протоколов общего собрания трудового коллектива	4 000 рублей 5 000 рублей
2.	За размещение и заполнение информации на сайтах различного уровня	до 11 000 рублей
3.	Замещение временно отсутствующего работника в соответствии с приказом руководителя организации	До 5 000 рублей
<b>Учитель (педагогический персонал, осуществляющий учебный процесс), педагогический персонал, не осуществляющий учебный процесс</b>		
1.	За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей: - координатор работы в АИС «Сетевой город»; - оператор работы в АИС «Сетевой город»; - ведение документооборота по питанию учащихся - учет питания - ведение протоколов (педагогического совета, наблюдательного совета, управляющего совета, выполнение функций администратора	100 - 26 000 рублей 100- 20 000 рублей 100- 5 000 рублей  100 - 2 000 рублей  100 – 10 000 рублей

	в школьной столовой (прием заявок...)...и.т.д) -оформление праздников, стендов, тематических уголков	1000 - 5000 рублей
2.	За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности.	Периодически- 300 рублей; 1-2 мероприятия- 500 рублей; 3-4 мероприятия- 1 000 рублей 5-6 мероприятий- 1 500 рублей более 6 мероприятий- 2 000 рублей
3.	За руководство, организацию и успешное осуществление различных мероприятий по защите профессиональных, социально - трудовых прав и законных интересов сотрудников, в том числе в рамках профсоюзного комитета Школы	35 % от базового оклада
<b>Учебно – вспомогательный персонал</b>		
1.	За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей: - координатор работы в АИС «Сетевой город. Образование»	от 3000 - 21 000 рублей
2.	За размещение и заполнение информации на сайтах различного уровня	до 10 000 рублей

3.6.5. Надбавка за сложность и напряженность выполняемой работы может быть установлена с целью распределения (при наличии) нераспределенного стимулирующего фонда оплаты труда и сложившейся экономии фонда оплаты труда.

Надбавка может быть установлена по результатам рейтинговой оценки показателей результативности профессиональной деятельности работников организации, определяемой в соответствии с Положением о рейтинговой оценке, либо установлена приказом руководителя организации.

3.6.6. Размер надбавки за интенсивность и эффективность работы может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, по одному или нескольким основаниям.

Установление доплаты по некоторым критериям с нефиксированной суммой обусловлено тем, что надбавка устанавливается с целью распределения нераспределенного стимулирующего фонда оплаты труда и экономии фонда оплаты труда, который складывается исходя из проведенной на 1 сентября и 1 января календарного года тарификации и не может составлять фиксированную

сумму. Конкретный размер доплаты по данным критериям устанавливается на заседании комиссии по распределению выплат, а также в соответствии с решением Управляющего совета организации.

Надбавка устанавливается на срок указанный в приказе организации, по истечении которого может быть сохранена или отменена, а так же может быть выплачена единовременно.

3.6.7. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимается руководителем организации с применением демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников (заседания комиссии по распределению выплат сотрудникам с участием председателя профсоюзного комитета) 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.

3.6.8. Надбавка является постоянной дополнительной денежной выплатой к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставки заработной платы.

Надбавки к ставкам и окладам могут устанавливаться как на определенное, так и на неопределенное время (до отмены) приказом руководителя организации. Одновременно могут устанавливаться несколько видов надбавок. Выплата надбавок осуществляется по фактически отработанному времени.

Размеры стимулирующих выплат, установленных работнику, могут быть изменены как в сторону увеличения или уменьшения, так и отменены в случае изменения оснований для их устранения или ухудшения качества выполняемой работы.

Отмена или уменьшение стимулирующих выплат производится мотивированным приказом руководителя организации.

3.6.9. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется:

- заместителям директора организации, заведующему библиотекой, главному бухгалтеру, и иным работникам, подчинённым директору непосредственно, - по представлению директора организации;

- педагогическим работникам - на основании представления заместителя директора, курирующего направление педагогической деятельности;

- другим работникам, занятым в структурных подразделениях организации на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений организации: заместитель директора по АХР, главного бухгалтера, заведующего хозяйством и т.д.

По решению руководителя организации новым принятым сотрудникам в организацию может быть установлена при приеме на работу надбавка за интенсивность и эффективность работы, с целью стимулирования работников к профессиональному росту.

3.7. Надбавка к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставки заработной платы за выслугу лет устанавливается работникам по основному месту работы (за исключением внешних совместителей) с учетом общего стажа работника в учреждениях отрасли образования (независимо от наличия перерывов в работе).

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

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

Размер платы за выслугу лет изменяется, при увеличении стажа работы со дня достижения соответствующего стажа.

3.8. Дополнительная выплата стимулирования отдельным категориям работников предоставляется по должности: учитель, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, педагог-организатор, социальный педагог, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель-логопед(логопед), учитель-дефектолог, педагог-библиотекарь, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений - устанавливается в размере 3 000 рублей в месяц.

Выполнение работником объема работы не менее установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку.

Работникам, выполняющим объемы работы менее установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку, выплата устанавливается пропорционально выполняемому объему работы.

При занятии штатной должности в объеме более одной ставки по штатному расписанию выплата устанавливается как за одну ставку.

Привлечение работника наряду с работой, определенной трудовым договором, к выполнению дополнительной работы при совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не является основанием для предоставления выплаты.

Выплата осуществляется пропорционально отработанному времени за календарный месяц в порядке и в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

3.9. Стимулирующая надбавка за напряженную работу молодого специалиста устанавливается в размере 1000 рублей в месяц, работнику в возрасте до 35 лет, находящемуся в трудовых отношениях с работодателем, впервые приступившему к работе в должности педагогического работника в течение года после окончания организации высшего или профессионального образования;

- статус молодого специалиста действует в течение трех лет;

- статус молодого специалиста сохраняется или продлевается в случаях: призыва на военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу; перехода работника в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность на территории края; нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

3.10. Порядок осуществления доплаты педагогическим работникам в возрасте до 35 лет, трудоустроившимся в течение двух лет со дня окончания образовательной организации профессионального или высшего образования в организацию по основному месту работы и по основной должности в соответствии с полученной квалификацией (далее – Порядок), определяет правила и условия осуществления доплаты педагогическим работникам в возрасте до 35 лет, трудоустроившимся в течение двух лет со дня окончания образовательной организации профессионального или высшего образования (далее – молодой педагог) в муниципальную общеобразовательную организацию, находящуюся в ведении департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар (далее – Организация), по основному месту работы и по основной должности в соответствии с полученной квалификацией, доплаты в размере 3 000 рублей (далее – доплата).

Доплата молодому педагогу осуществляется за счёт средств краевого бюджета, поступающих в местный бюджет (бюджет муниципального образования город Краснодар) в соответствии с Законом Краснодарского края от 03.03.2010 № 1911-КЗ «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования».

В форме расчётного листа указывается наименование доплаты с формулировкой «Краевая доплата молодому педагогу в 3 000 рублей».

Доплата устанавливается при условии осуществления молодым педагогом трудовой деятельности в Организации на основании трудового договора по должности, предусмотренной пунктом 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утверждённой постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225, в соответствии с полученной квалификацией в течение двух лет со дня окончания образовательной организации среднего профессионального или высшего образования.

Днём окончания образовательной организации профессионального или высшего образования является дата выдачи документа об образовании и о квалификации в соответствии с частями 4, 7, 8, 10 и 11 статьи 60 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Исчисление двухлетнего периода осуществляется с даты, указанной в абзаце первом настоящего пункта, по дату трудоустройства молодого педагога.

Исчисление возраста молодого педагога осуществляется на дату заключения трудового договора, предусмотренного в рамках настоящего Порядка, от даты его рождения в соответствии с документом, удостоверяющим личность молодого педагога (документа, его заменяющего).

Доплата устанавливается молодому педагогу с начала учебного года (1 сентября) или с даты трудоустройства молодого педагога, в случае если он принят после 1 сентября, на срок в 3 года (36 месяцев).

Доплата молодому педагогу осуществляется в полном объёме при установлении ему в трудовом договоре педагогической нагрузки в размере не менее 0,5 ставки. Установление нагрузки более 1 ставки не влечёт за собой увеличение размера доплаты.

Доплата молодому педагогу производится ежемесячно с учётом фактически отработанного времени за календарный месяц.

При заключении срочного трудового договора между Организацией и молодым педагогом доплата не осуществляется, за исключением случаев заключения срочного трудового договора на 1 календарный год и более на период временного отсутствия работника по причине призыва его на военную службу или направления его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребёнком до трёх лет.

В случае призыва молодого педагога на военную службу или направления его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения молодого педагога на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребёнком до трёх лет доплата молодому педагогу не осуществляется.

Доплата молодому педагогу возобновляется по истечении обстоятельств, указанных в абзаце первом настоящего пункта, при условии сохранения за молодым педагогом основного места работы и должности и осуществляется до истечения установленного срока в 3 года (36 месяцев) без учёта периодов призыва молодого педагога на военную службу или направления его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения молодого педагога на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребёнком до трёх лет.

Доплата сохраняется в случае перехода молодого педагога в другую Организацию. Организация, с которой молодой педагог прекращает трудовые отношения, представляет молодому педагогу справку в свободной форме о дате, с которой установлена доплата молодому педагогу, и фактическом периоде осуществления такой доплаты в месяцах с точностью до двух

десятичных знаков. Организация, с которой молодой педагог заключает трудовой договор, учитывает предусмотренную настоящим абзацем справку при установлении доплаты в пределах общего срока её осуществления в 3 года (36 месяцев).

Организации в свободной форме ведут обособленный учёт трудоустроенных молодых педагогов на бумажном носителе.

Споры, возникающие по вопросам применения порядка и условий осуществления доплаты решаются с участием первичной профсоюзной организации путём проведения переговоров с оформлением протоколов или иных документов. При недостижении согласия споры решаются в судебном порядке.

3.11. В целях поощрения работников за выполненную работу при наличии экономии фонда оплаты труда в организации устанавливаются следующие виды премии:

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

3.11.1. **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 своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности организации;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчётности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий;

Премия по итогам работы за период месяц, квартал, полугодие, год может быть установлена по результатам рейтинговой оценки показателей результативности профессиональной деятельности работников организации, определяемой в соответствии с Положением о рейтинговой оценке. Период работы для проведения рейтинговой оценки деятельности работников определяется приказом директора организации.

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.

**3.11.2. 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 почётных званий Российской Федерации, Краснодарского края, муниципального образования город Краснодар, награждении знаками отличия Российской Федерации;

- награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

- награждении Почётной грамотой министерства образования Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края, министерства образования и науки Краснодарского края, главы муниципального образования город Краснодар.

**3.11.3. Другие виды премий:**

**Премия за реализацию платных дополнительных образовательных и иных услуг** – выплачивается работникам одновременно по итогам учебного года, за оказание платных дополнительных образовательных и иных услуг. Данная премия выплачивается за счёт прибыли, полученной от оказания платных дополнительных образовательных и иных услуг.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к базовому окладу (базовому должностному окладу) базовой ставки заработной платы.

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

**3.12. Единовременное денежное поощрение** выплачивается работникам в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда (только при наличии экономии) в следующих случаях:

- в связи с юбилеем (50 лет и далее через каждые пять лет со дня рождения) ;

- в связи с профессиональными и государственными праздниками - в пределах имеющихся средств;

- при выходе впервые на пенсию (или ценный подарок);



- в связи с рождением ребенка в семье работника;
- в связи с бракосочетанием работника.

Решение о выплате единовременного денежного поощрения и её конкретных размерах принимает руководитель организации на основании письменного заявления работника с учётом мнения выборного профсоюзного органа.

### **3.13. Ежегодная денежная выплата к началу учебного года педагогическим работникам.**

Порядок предоставления ежегодной денежной выплаты к началу учебного года определяет правила предоставления и условия осуществления с 01.08.2022 ежегодной денежной выплаты к началу учебного года педагогическим работникам в размере 5750 рублей.

Право на получение ежегодной выплаты имеют педагогические работники организации, которые осуществляют трудовую деятельность на основании трудового договора, заключенного по 1 сентября соответствующего года, по основному месту работы.

Ежегодная выплата не предоставляется педагогическим работникам организации, находящимся по состоянию на 1 августа соответствующего года в длительном отпуске сроком до одного года или в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Список педагогических работников, имеющих право на предоставление ежегодной выплаты, утверждается приказом руководителя организации.

Ежегодная выплата относится к выплатам стимулирующего характера и является составной частью заработной платы педагогического работника.

Ежегодная выплата предоставляется педагогическим работникам при условии занятия ими штатной должности в размере не менее 0,5 ставки без учета отработанного времени.

При занятии штатной должности в размере менее 0,5 ставки ежегодная выплата производится пропорционально размеру занятой штатной должности без учета отработанного времени.

Ежегодная выплата педагогическим работникам производится в период с 25 августа по 10 сентября соответствующего года.

Споры, возникающие по вопросам применения порядка и условий осуществления ежегодной выплаты решаются с участием первичной профсоюзной организации путем проведения переговоров с оформлением протоколов или иных документов. При недостижении согласия споры решаются в судебном порядке.

## **Раздел IV**

### **Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

4.1. Оплата труда работников организации, занятых на тяжёлых работах,

работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором;
- за специфику работы педагогическим работникам (обучение на дому);
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу.

4.2. Компенсационные выплаты работникам организации, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьёй 147 Трудового кодекса Российской Федерации. В соответствии с Трудовым кодексом РФ, раздел VI «Оплата и нормирование труда», глава 21 «Заработная плата», статья 147 «Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда», по аттестации рабочего места, при условиях труда работника соответствующих классу (подклассу) условий труда 3.1 размер повышения ему оплаты труда составляет 4% к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы.

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 признаётся безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

4.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

4.4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

4.5. Доплата за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы,

определённой трудовым договором, устанавливается всем работникам организации в случае увеличения установленного ему объёма работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания, объёма дополнительной работы. Размер доплаты рассчитывается исходя из среднедневного заработка замещаемого работника и оформляется приказом руководителя организации.

4.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время в размере 35 % от базового (базового должностного) оклада и рассчитывается по следующей формуле:

$$H = O / Чн * Чфн * 0,35, \text{ где}$$

*H*- доплата за работу в ночное время;

*O*- базовый должностной оклад;

*Чн*- норма- часы по производственному календарю;

*Чфн*- сумма фактически отработанных часов в ночное время.

Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

В соответствии со ст. 155 ТК РФ при невыполнении норм труда (нормы рабочего времени) , неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

4.7. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам Школы, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Доплата рассчитывается по следующей формуле:

$$П = O / Чн * Чфп , \text{ где}$$

*П*- доплата за работу в ночное время;

*O*- базовый должностной оклад;

*Чн*- норма- часы по производственному календарю;

*Чфп*- сумма фактически отработанных часов 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. В случае, если работник не отработал норму рабочего времени, оплата производится пропорционально фактически отработанному времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

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

4.10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учёта применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением

коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

## Раздел V

### Порядок и условия установления выплат за специфику работы педагогическим и другим работникам к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы

№	Критерии	Размер выплат
1.	За работу в специальных (коррекционных) классах и группах компенсирующей направленности для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	15-20% от размера ставки заработной платы или должностного оклада в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками), с ограниченными возможностями здоровья
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.	За проверку письменных работ: - учителям 1-4 классов: - до 30 учащихся - более 30 учащихся - учителям работающим в общеобразовательном классе (по адаптированным программам) (заключение краевой ПМПК) 15 человек - учителям работающим в общеобразовательном классе (по адаптированным программам) (заключение краевой ПМПК) 14 и менее человек - учителям 5-11 классов: - учителям русского языка, литературы, математики, алгебры, геометрии - учителям географии, химии, физики, истории, биологии, практикум по химии, решение задач по химии - учителям информатики, обществознания, кубановедения, иностранного языка, финансовая грамотность - учителям домашнего обучения не выплачивается	1 800 рублей 2 000 рублей 2000 рублей 1 800 рублей 80 рублей за 1 час 40 рублей за 1 час 20 рублей за 1 час
5.	Консультации и дополнительные занятия с обучающимися, в том числе:	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- работа с отстающими и одарёнными детьми (в том числе работа с учащимися временно отсутствующими на занятиях в виду болезни (единоразово))</li> <li>- с обучающимися, получающими образование в форме самообразования и в форме семейного образования (единоразово в феврале - апреле за 1 полугодие, в июне - августе за 2 полугодие)</li> </ul>	<p>100 рублей 1 час</p> <p>100 рублей за 1 ученика за 1 предмет</p>
6.	<p>Заведование элементами инфраструктуры:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- кабинет</li> <li>- лаборатория кабинета химии</li> <li>- учебно-опытный и пришкольный участок</li> <li>- мастерские</li> <li>- спортивный зал</li> <li>- актовым зал</li> </ul>	<p>100- 200 рублей</p> <p>1 000- 7 000 рублей</p> <p>300-400 рублей</p> <p>300-400 рублей</p> <p>400-600 рублей</p> <p>200-400 рублей</p>
7.	<p>Руководство предметными комиссиями, методическими объединениями:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методическая кафедра</li> <li>- творческая лаборатория</li> <li>- школьным научным сообществом</li> <li>- методическая кафедра коррекционной педагогики</li> <li>- школьным музеем</li> </ul>	<p>2 000 рублей</p> <p>500 рублей</p> <p>3 000 рублей</p> <p>1 000 рублей</p> <p>1 000 рублей</p>
8.	<p>1. Работу в классах, наполняемостью свыше 25 человек</p> <p>2. При делении класса на группы</p>	<p>26 – 28 человек – 5%</p> <p>29 - 31 человек – 10%</p> <p>32 – 34 человек – 15%</p> <p>35-37 человек – 20%</p> <p>38 и более человек – 25%</p> <p>13-14 человек – 5%</p> <p>15-16 человек – 10%</p> <p>17 человек – 15%</p> <p>18 человек - 20%</p> <p>19 и более человек – 25%</p>
9.	За выполнение функции классного руководителя	4000 рублей в месяц «*»
10.	За выполнение функции классного руководителя	5000 рублей в месяц «**»
11.	За организацию работы по профилактике наркомании среди учащихся	Заместителю руководителя по воспитательной работе, учителю по физической культуре – в размере 2000 рублей; педагогу психологу и социальному педагогу – в размере 1000 рублей «***»

«\*» Размер выплаты за выполнение функции классного руководителя устанавливается педагогическому работнику, осуществляющему 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, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

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

Временное замещение отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения.

«\*\*» Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам за счет средств иного межбюджетного трансферта, поступающего из федерального бюджета в краевой бюджет, составляет 5000 рублей в месяц за выполнение функций классного руководителя в одном классе с 01.09.2020г.

Вознаграждение педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство в двух и более классах, выплачивается за выполнение функций классного руководителя в каждом классе, но не более 2 вознаграждений 1 педагогическому работнику.

Вознаграждение выплачивается педагогическому работнику в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс, независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

Выплата вознаграждения за счет средств иного межбюджетного трансферта, поступающего из федерального бюджета в краевой бюджет, в размере 5000 рублей осуществляется дополнительно к стимулирующей выплате за выполнение функций классного руководителя, установленной за счет средств краевого бюджета по состоянию на 31 августа 2020г.

Выплата является основной частью заработной платы педагогического работника.

Выплата вознаграждения педагогическим работникам производится ежемесячно.

Временное замещение отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения.

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

При выполнении объема работ менее нормы рабочего времени, расчёт выплаты производится пропорционально рабочей (учебной) нагрузке и (или) отработанному времени.

Предельный размер выплаты, выплачиваемый одному педагогическому работнику в одной организации, не может превышать вышеуказанный размер выплат.

## **Раздел VI**

### **Материальная помощь**

6.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Административно-управленческому персоналу организации может быть оказана материальная помощь в размере до 2-х должностных окладов в год, на основании письменного заявления.

6.2. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель организации на основании письменного заявления работника с учётом мнения выборного профсоюзного органа.

## **Раздел VII**

### **Оплата труда руководителя организации, заместителей руководителя и главного бухгалтера**

7.1. Заработная плата руководителя организации, заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Должностной оклад руководителя организации определяется трудовым договором и (или) дополнительным соглашением к нему, устанавливается приказом директора департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар в кратном отношении к средней заработной плате работников возглавляемой им организации и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

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

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

Порядок исчисления размера средней заработной платы работников для определения размера должностного оклада руководителю определяется в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению.

7.3. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров организаций устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих организаций.



Должностные оклады руководителя организации, заместителей руководителя и главного бухгалтера подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

7.4. С учётом условий труда руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом IV](#) настоящего Положения.

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

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

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

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

7.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров организации, формируемой за счёт всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников таких организаций (без учёта заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) рассчитывается за календарный год и устанавливается в кратности от 1 до 5.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы 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 отчётным периодом.

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

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

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

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

## **Раздел VIII**

### **Штатное расписание**

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

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

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

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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1  
к Положению об оплате труда  
работников МАОУ СОШ № 93

**РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ  
повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым  
должностным окладам), базовым ставкам заработной платы по  
занимаемым должностям работников МАОУ СОШ № 93**

п/п	Профессиональная группа/ квалификационный уровень	Рекомендуемые повышающие коэффициенты
	2	3
	Должности служащих первого уровня	
1.	1 квалификационный уровень: дежурный (по общежитию и др.); делопроизводитель; кассир; комендант; машинистка; секретарь; секретарь–машинистка; табельщик	0,00
2.	2 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	0,02
	Должности служащих второго уровня	
1.	1 квалификационный уровень: администратор; инспектор; инспектор по кадрам; лаборант; секретарь руководителя, техник (всех наименований)	0,00
2.	2 квалификационный уровень: заведующий архивом; заведующий складом; заведующий фотолабораторией; заведующий хозяйством, заведующий библиотекой; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может	0,04  0,04

	2	3
	устанавливается производное должностное наименование «старший»; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	0,07
3.	3 квалификационный уровень: заведующий производством (шеф-повар); должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	0,15 0,13
4.	4 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	0,15
Должности служащих третьего уровня		
1.	1 квалификационный уровень: библиотекарь; бухгалтер; инженер (всех наименований); программист; специалист по кадрам; специалист по охране труда; электроник; экономист (всех наименований); юрист-консульт	0,00
2.	2 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	0,07
3.	3 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	0,10
4.	4 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	0,20
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
1	Вожатый; помощник воспитателя; спортсмен-инструктор; тренер-массажист	0,00

	2	3
	Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1	1 квалификационный уровень: младший воспитатель	0,00
	Должности педагогических работников (за исключением отдельных категорий педагогических работников муниципальных образовательных организаций дополнительного образования детей спортивной направленности)	
1.	1 квалификационный уровень: инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	0,00
2.	2 квалификационный уровень: инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	0,08
3.	3 квалификационный уровень: воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями; старший педагог дополнительного образования	0,09
4.	4 квалификационный уровень: логопед; педагог-библиотекарь; преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед	0,10
	Должности отдельных категорий педагогических работников муниципальных образовательных организаций дополнительного образования детей спортивной направленности	
1.	1 квалификационный уровень: инструктор-методист; тренер-преподаватель	0,00
2.	2 квалификационный уровень: старшие: инструктор-методист; тренер-преподаватель	0,11
	Должности работников плавающего состава судов	

	2	3
1.	<p>1 квалификационный уровень:  второй штурман; второй помощник капитана;  третий штурман; третий помощник капитана;  первый помощник: механика, электромеханика,  сменного механика; второй помощник: механика,  электромеханика; третий помощник: механика,  электромеханика; начальник радиостанции с  обслуживанием электронavigационных приборов</p>	0,00
2.	<p>2 квалификационный уровень:  первый штурман; первый помощник  капитана; сменный капитан, механик,  электромеханик</p>	0,08

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2  
к Положению об оплате труда  
работников МАОУ СОШ № 93

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**профессий рабочих отнесённых к квалификационным уровням**

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесённых к квалификационным уровням
1	2
1. Общие профессии рабочих первого уровня	
1 квалификационный уровень	<p>Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, 3 квалификационных разрядов: буфетчик, водитель мототранспортных средств, водитель электро- и автотележки, газосварщик, гардеробщик, гладильщик, грузчик, дворник, истопник, каменщик, кастелянша, киномеханик, кладовщик, кондитер, костюмер, курьер, кухонный рабочий, маляр, матрос береговой, матрос-спасатель, машинист (кочегар) котельной, машинист по стирке и ремонту спецодежды, мойщик посуды моторист (машинист), оператор видеозаписи, оператор копировальных и множительных машин, оператор котельной, оператор стиральных машин, оператор хлораторной установки, переплётчик документов, плотник, повар, подсобный рабочий, рабочий зелёного хозяйства, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, радиооператор, садовник, слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования, слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей, слесарь по топливной аппаратуре, слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования, слесарь-ремонтник, слесарь-сантехник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, столяр, слесарь-электромонтажник, сторож (вахтёр), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, фотограф, фотооператор, швея, штукатур, электрогазосварщик, электросварщик ручной сварки,</p>

	электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования
2 квалификационн ый уровень	Профессии рабочих, отнесённых к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)
1	2
2. Общие профессии рабочих второго уровня	
1 квалификационн ый уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов: буфетчик, водитель автомобиля, водолаз, газосварщик, гладильщик, каменщик, киномеханик, кондитер, костюмер, оператор видеозаписи, оператор котельной, оператор стиральных машин, оператор хлораторной установки, пекарь, плотник, повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования, слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей, слесарь по топливной аппаратуре, слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования, слесарь-ремонтник, слесарь-сантехник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; столяр, слесарь-электромонтажник, фотограф, швея, штукатур, электрогазосварщик, электросварщик ручной сварки, электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования



**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 расчёте 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 расчёте средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников организации, независимо от финансовых источников, за счёт 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 расчёте средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников.

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

5. Средняя заработная плата работников организации определяется путём 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 путём 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 учёта 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 переведённые на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников организации учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчёт средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

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

б) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчётный месяц в пересчёте на полную занятость путём деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в

отчётном месяце.

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

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 3**  
к Положению об оплате труда  
работников МАОУ СОШ № 93

**Образец расчетного листа**

Лицевой счет за _____ месяц _____ года				
МАОУ СОШ 93 /				
<b>ФНО</b>			таб.номер _____	
отработано: _____ часов _____				
сумма льгот: _____		сумма льгот с начала года: _____		
<b>Должность:</b> _____				
Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы _____				
	начисления	дн/час	сумма	сумма
<b>! СУБ. КРАЯ</b>				
Допл.мол.спец.3226 (3000руб)	23			
30 краев.доп.молод пед.в 3000р				
001.006 Оплата по среднему			100.001 НДФЛ	
003.005 Премия по итогам работы за год, сумма			102.001 Профсоюзные взносы	
003.013 Премия по итогам работы за месяц, сумма				
005.010 Больничный за _____				
002.003 Руковод.метод.объединен., сумма				
002.007 за проверку письменных работ				
19 1 оплата за часы				
002.008 заведование кабинетами (сумма)				
12 6 замещ. педагог. часов				
008.026 за работу в классах, наполн. свыше 25 человек				
13 51 допл.молодым специалистам				
008.030 за работу в классах по адаптир.образ.программе				
004.001 За квалиф.катег.%				
004.004 Надбавка за интенсивность и эффективность работы, сумма				
004.014 Надбавка за выслугу лет, %				
004.023 Выполнение функций классного руководителя				
<b>!КЛАССНОЕ РУКОВОДСТВО</b>				
001.006 Оплата по среднему				
005.010 Больничный _____				
008.028 ежем.ден.возн.за кл.рук. 5т р				
<b>! Пост. № 3231</b>				
001.006 Оплата по среднему				
005.010 Больничный _____				
004.016 Выплаты стимул. характера отд. катег. работников				
Компенсация за задержку з/пл				
<b>Итого начислено</b>			<b>Итого удержано</b>	
<b>К выплате</b>				
118.001 З/пл за 1-ую полов. мес.на Пл/Карты				
118.002 Зарплата на Пл/Карты				
118.003 Межрасчет на Пл/Карты				
с	Совокупный доход			
по	Облагаемый доход			
	НДФЛ			
Страховые взносы:	Начислено		Перечислено во внебюджетные фонды	
	Страховая часть			
	Накопитель.часть			
	ФСС			
	ФОМС			