

Мнение профсоюзного
комитета учтено
Председатель профсоюзного
комитета МАОУ СОШ № 93
Е.Д.Кузнецова
« 26 » августа 2019 г.



Согласовано
Председатель
Управляющего совета
МАОУ СОШ № 93
Горелкина С.В. Горелкина
« 26 » августа 2019 г.

УТВЕРЖДЕНО
на общем собрании
трудоого коллектива
МАОУ СОШ № 93
Протокол № 6
от « 26 » августа 2019 г.
Директор МАОУ СОШ № 93
О.Н.Дегтярева



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

с 01. 09. 2019 г.

1. Нормативно – правовая база

Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения муниципального образования город Краснодар средней общеобразовательной школы № 93 (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 главы администрации Краснодарского края от 16.10.2007 № 955 «Об установлении доплат за организацию воспитательной работы отдельным категориям педагогических работников»;
- Постановлением администрации муниципального образования город Краснодар от 25.03.2014г. № 1732 « О денежной выплате для дополнительного стимулирования отдельных категорий работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведении департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар»;
- Уставом муниципального автономного общеобразовательного учреждения муниципального образования город Краснодар средней общеобразовательной школы № 93 (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»;
- 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»;
- 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 МОиМП КК КК № 7055 и 1597;

- Решение городской Думы Краснодара от 13.12.2018 № 65 п.17 «О местном бюджете (бюджете муниципального образования город Краснодар) на 2019 год и плановый период 2020 и 2021 годов»;

- 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».

Раздел 1

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.

Оплата труда учителей, руководителя, заместителей руководителя, заведующего библиотекой и главного бухгалтера организации осуществляется в соответствии с приложением №1 к настоящему Положению.

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.

В соответствии с п. 2 «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 21 июня 2017 г. N 2517, Руководителям муниципальных образовательных организаций и отдельных муниципальных учреждений муниципального образования город Краснодар, находящихся в ведении департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар, **рекомендуется** устанавливать системы оплаты труда работников организаций с учётом настоящего постановления.

1.2. Оплата труда работников организации устанавливается 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;
- выплат компенсационного и 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. Размер фонда оплаты труда организации для целей Методики формирования системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных организаций муниципального образования город Краснодар, находящихся в ведении департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар (далее – Методика), определяется исходя из утверждённого объёма субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания в части средств на осуществление отдельных государственных полномочий по финансовому обеспечению реализации основных общеобразовательных программ и средств от оказания организацией услуг, предоставление которых для физических и юридических лиц осуществляется на платной основе, и от иной приносящей доход деятельности.

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

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

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

1.8. 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.

1.9. Заработная плата за первую половину текущего месяца (с 01 по 15 число) выплачивается за фактически отработанное время 23 числа текущего месяца. Окончательный расчёт 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.

1.10. В соответствии с статьей 136 ТК РФ в день выплаты заработной платы работодатель извещает в письменной форме (приложение № 5) 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 2

Порядок и условия оплаты труда

2.1. Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по занимаемой должности работников организаций:

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

Перечень групп должностей	Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы, рублей
Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Должности служащих первого уровня»	5516
Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Должности служащих второго уровня»	5609
Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Должности служащих третьего уровня»	6170
Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»	5609
Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»	6356
Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Должности работников плавающего состава судов»	7849
Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Должности руководителей структурных подразделений»	8598

2.2. По профессиональным квалификационным группам педагогических работников базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы составляют:

Перечень групп должностей	Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка зарплаты, рублей
Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников (за исключением отдельных категорий»	8472

педагогических работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей спортивной направленности)	
---	--

2.3. 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 № 2 к настоящему Положению.

2.4. В базовый оклад (базовый должностной оклад), базовую ставку заработной платы педагогических работников, определённых постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», и руководителя структурного подразделения, если его деятельность связана с руководством образовательным (воспитательным) процессом, включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей.

2.5. 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.

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

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

квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6356

2.7. Распределение профессий рабочих по квалификационным уровням приведено в приложении № 3 к настоящему Положению.

2.8. 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».

2.9. Почасовая оплата труда педагогических работников МАОУ СОШ № 93, применяется при оплате:

за часы, отработанные в порядке замещения (учителей) отсутствующих по болезни или другим причинам. Оплату часов за отсутствующего работника производить путём перемножения стоимости педагогической услуги (Стп), количество учащихся, количества часов, коэффициент Г (учитывающий деление классов на группы), если замещение производится в классе с делением на группы;

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

2.10. Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением учебной нагрузки.

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

Раздел 3

Порядок и условия установления выплат стимулирующего и компенсационного характера

3.1. Стимулирующие и компенсационные выплаты педагогическому персоналу, осуществляющему учебный процесс, устанавливаются для усиления мотивации в создании условий и повышении качества образовательного процесса (обучения и воспитания обучающихся), развития творческой

активности и инициативы в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий, индивидуальных достижений обучающихся.

3.2. Стимулирующие и компенсационные выплаты педагогическому персоналу, не осуществляющему учебный процесс, административно-управленческому, учебно-вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу устанавливаются в целях усиления материальной заинтересованности в повышении качества образовательного процесса (обучения и воспитания обучающихся), развития творческой активности и инициативы, снижения текучести кадров и направлено на повышение индивидуализации материального вознаграждения каждого из работников, индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих повышению эффективности деятельности организации по реализации уставных целей.

3.3. Система стимулирующих и компенсационных выплат работникам организации включает в себя следующее:

- установление работникам стимулирующих надбавок к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставки заработной платы за квалификационную категорию;
- установление работникам стимулирующих надбавок к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставки заработной платы за ученую степень, почётное звание;
- установление работникам (по основному месту работы) к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставки заработной платы стимулирующих надбавок за выслугу лет;
- установление работникам выплаты за выполнение функций классного руководителя;
- установление работникам к базовому окладу (базовому должностному окладу) стимулирующих надбавок за интенсивность и эффективность работы;
- установление работникам поощрительных выплат за выполненную работу (премии);
- установление работникам единовременного денежного поощрения;
- установление работникам доплат за организацию работы по профилактике наркомании среди учащихся;
- материальная помощь;
- установление работникам выплат компенсационного характера к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставки заработной платы.

3.1. Размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.1.1. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера определяются в соответствии с разделом III Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования город Краснодар, находящихся в ведении департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар, которое носит рекомендательный характер.

Выплаты стимулирующего характера производятся за счёт и в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда. Сумма всех выплат одному работнику минимальными и максимальными размерами не ограничивается.

Положением об оплате труда работников организации предусмотрено установление работникам следующих видов выплат стимулирующего характера при наличии соответствующих оснований:

- установление работникам стимулирующих надбавок к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставки заработной платы за квалификационную категорию;
- установление работникам стимулирующих надбавок к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставки заработной платы за ученую степень, почётное звание;
- установление работникам (по основному месту работы) к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставки заработной платы стимулирующих надбавок за выслугу лет;
- установление работникам выплаты за выполнение функций классного руководителя;
- денежная выплата для дополнительного стимулирования отдельным категориям работников;
- стимулирующая надбавка за напряжённую работу молодого специалиста;
- ежемесячная краевая доплата молодому педагогу в размере 3 000 рублей;
- установление работникам к базовому окладу (базовому должностному окладу) стимулирующих надбавок за интенсивность и эффективность работы;
- установление работникам поощрительных выплат за выполненную работу (премии);
- установление работникам единовременного денежного поощрения;

- установление работникам доплат за организацию работы по профилактике наркомании среди учащихся;
- материальная помощь;
- других видов выплат стимулирующего характера, в случае если они установлены муниципальными правовыми актами.

3.1.2. В исключительных случаях и только при наличии обеспечения выплат финансовыми средствами работнику может быть установлен персональный повышающий коэффициент к окладу 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 директором организации персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента - до 3,0.

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

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

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

3.1.4. 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.

Размеры повышающего коэффициента:

- 0,075 (7,5%) – за учёную степень кандидата наук или за почётное звание, название которых начинается со слов «Заслуженный ...», «Народный ...»,

«Почётный...»;

0,15 (15%) – за учёную степень доктора наук.

Повышающий коэффициент за учёную степень, почётное звание устанавливается как по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение, так и по всем основаниям. Повышающий коэффициент за учёную степень, почётное звание устанавливается работникам только по основному месту работы и не устанавливается работникам, работающим на условиях внешнего совместительства.

3.1.5. Стимулирующая 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.

3.1.6. Стимулирующая выплата за выполнение функций классного руководителя устанавливается педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя.

Размер выплаты за выполнение функций классного руководителя устанавливается из расчета 3 000 рублей в месяц в классе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной 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».

Для классов, наполняемость которых меньше 25 учащихся, уменьшение размера выплаты производится пропорционально численности обучающихся.

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

Размер выплаты за выполнение функций классного руководителя устанавливается исходя из наполняемости классов по состоянию на 1 января и 1 сентября текущего финансового года. В случае изменения числа

обучающихся в классе в течении указанных периодов, размер выплаты не изменяется.

Замещение сотрудника имеющего классное руководство (отсутствовавшего в виду болезни, отпуска и по другим причинам) производится замещаемому сотруднику на основании приказа руководителя в размере 3000 рублей, пропорционально отработанному времени.

3.1.7. Денежная выплата для дополнительного стимулирования отдельным категориям работников: учитель, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, педагог-организатор, социальный педагог, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель-логопед(логопед), учитель-дефектолог, буфетчик, вахтер, гардеробщик, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений - устанавливается в размере 3 000 рублей в месяц.

Денежная выплата носит дополнительный характер и выплачивается в целях стимулирования.

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

Денежная выплата производится в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы работникам организации.

3.1.8. Стимулирующая надбавка за напряженную работу молодого специалиста устанавливается в размере 1000 рублей в месяц, работнику в возрасте до 30 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.

3.1.9. Ежемесячная краевая доплата молодому педагогу в размере 3 000 рублей в соответствии с приказом от 24.08.18 № 3053 «О внесении изменений в некоторые приказы МОНиМП КК КК № 7055 и 1597» осуществляется с начала учебного года (1 сентября) и до завершения учебного года (31 августа) в течении 3-х лет со дня трудоустройства молодого педагога только в случае привлечения педработника, являющегося выпускником образовательной

организации среднего профессионального или высшего образования в возрасте до 35 лет, путем его трудоустройства по основному месту работы в течении года с момента окончания образовательной организации среднего профессионального или высшего образования по специальности в соответствии с полученной квалификацией в муниципальную общеобразовательную организацию, расположенную на территории Краснодарского края, но не ранее чем с 1 января 2018 года.

Ежемесячная выплата молодому педагогу осуществляется в полном объеме при установлении педнагрузки не менее 0,5 ставки. Увеличение педнагрузки более 1 ставки не влечет за собой увеличение размера ежемесячной выплаты. При заключении срочного трудового договора данная выплата не производится.

Ежемесячная краевая доплата молодому педагогу в размере 3 000 рублей указывается в форме расчетного листа с наименованием «краевая доплата молодому педагогу в 3 000 рублей».

3.1.10. Надбавка за интенсивность и эффективность работы устанавливается с целью:

- стимулирования педагогических и руководящих работников к профессиональному росту;
- поощрения за ранее достигнутые результаты работы.

Надбавка за интенсивность и эффективность работы устанавливается и распределяется в следующем порядке:

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

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

№	Категория работников, критерии и показатели	Стимулирующие надбавки
Директор		
1.	По приказу департамента образования администрации	

муниципального образования город Краснодар		
Административно-управленческий персонал		
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: - 100% обеспечение учебниками в соответствии с заявками ответственных лиц - 99-95 % обеспечение учебниками в соответствии с заявками ответственных лиц - менее 95 % обеспечение учебниками в соответствии с заявками ответственных лиц	7 000 рублей 5 000 рублей 3 000 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	3 000-6 000 рублей

10.	За стабильно высокие результаты работы по обеспечению безопасности образовательного процесса в соответствии с потребностями организации	3 000- 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
Учитель (педагогический персонал, осуществляющий учебный процесс)		
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- 7 000 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.	За усиленный режим работы классного руководителя в классах с наполняемостью более 25 обучающихся (за каждого дополнительного обучающегося)	До 80 рублей
13.	Результативность работы с детьми, находящимися в трудной жизненной ситуации: - положительная динамика успеваемости каждого учащегося данной категории - стабильная успеваемость каждого учащегося	500 рублей 300 рублей
14.	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
15.	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
16.	За применение на уроках наглядных материалов, информационных технологий	До 6000 рублей
Педагогический персонал, не осуществляющий учебный процесс		
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 - единовременно - 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 8 000 рублей
10.	За сложность, напряженность, интенсивность, усиленный режим работы в ходе внедрения федерального государственного образовательного стандарта: - за напряженную и творческую работу;	500 рублей

	<ul style="list-style-type: none"> - за разработку и внедрение эффективных образовательных программ; - за высокие показатели в сплочении родительской общественности для организации учебно-воспитательного процесса с учащимися первых классов; - за высокие показатели в формировании универсальных учебных действий у учащихся; - за творческий подход к оцениванию личностных компетенций учащихся; - за участие в реализации внеурочной деятельности учащихся 	<p>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"> - положительная динамика по исполнению закона Краснодарского края КЗ № 1539 «О мерах по профилактике правонарушений и безнадзорности несовершеннолетних в Краснодарском крае»; - увеличение количества мероприятий по оказанию психолого-педагогической помощи детям из социально-неблагополучных семей; - увеличение числа форм внеурочной занятости детей данной категории, в том числе в период оздоровительных кампаний. 	<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"> - региональный уровень - муниципальный этап 	<p>1 500 рублей</p> <p>1 000 рублей</p>
14.	<p>За работу с молодыми специалистами:</p> <ul style="list-style-type: none"> -наставничество (1 человек) 	500 рублей
Учебно – вспомогательный персонал		
1.	За достижение стабильно высоких результатов работы с учетом сложности и напряженности выполняемой работы по совершенствованию материально - технической базы	До 9 000 рублей
2.	<p>За достижение стабильно высоких показателей по подготовке документации для сдачи всех видов отчётности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - единоразово - периодически - регулярно 	<p>1 000 рублей</p> <p>3 500 рублей</p> <p>До 10 000 рублей</p>
3.	<p>За достижение высоких результатов и показателей по организации и сопровождению учащихся для участия в:</p> <ul style="list-style-type: none"> - олимпиадах - конкурсах - соревнованиях 	<p>6 000 рублей</p> <p>5 000 рублей</p> <p>2 000 рублей</p>

	- выставках	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

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)	100-7000 рублей
----	--	-----------------

3.1.12. 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
Директор		
1.	По приказу департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар	
Административно- управленческий персонал		
1.	За разработку и внедрение новых конкурсных, нестандартных, эффективных программ обучения, организации и управления учебным процессом	3 000 рублей
2.	За разработку и внедрение новых конкурсных, нестандартных, эффективных методик обучения, организации и управления учебным процессом	4 000 рублей
3.	За разработку и внедрение новых конкурсных, нестандартных, эффективных форм 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
Учитель (педагогический персонал, осуществляющий учебный процесс)		
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
2. Педагогический персонал, не осуществляющий учебный процесс		
1.	За разработку и внедрение новых конкурсных, нестандартных, эффективных программ обучения	2 000 рублей
2.	За разработку и внедрение новых конкурсных, нестандартных, эффективных методик обучения	3 000 рублей
3.	За разработку и внедрение новых конкурсных, нестандартных, эффективных форм обучения	4 000 рублей
4.	За реализацию экспериментальных площадок: - федеральный уровень - краевой уровень - муниципальный уровень	3 000 рублей 2 000 рублей 1 000 рублей
Учебно – вспомогательный персонал		
1.	За высокие достижения в работе с учетом применения новых конкурсных, нестандартных, эффективных программ, методик, форм организации учебного процесса	2000 рублей

3.1.13. 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
Директор		
1.	По приказу департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар	
Административно-управленческий персонал		
1.	За организацию и проведение различных внеплановых мероприятий с учащимися (в среднем в месяц): - разовое мероприятие;	500 рублей

	- 2-3 мероприятия; - более 3- мероприятий	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
Учитель (педагогический персонал, осуществляющий учебный процесс)		
1.	За участие в реализации иных форм получения образования (индивидуальный учебный план, семейная форма, самообразование), за 1-го обучающегося и за 1 предмет	200 рублей
2.	За сложный и напряженный режим работы в период проведения государственной (итоговой) аттестации, за 1 день	520 рублей

3.	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.
4.	За подготовку учащихся 11-х классов к государственной (итоговой) аттестации по обществознанию за 1 класс	1 000 руб.
5.	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
6.	За напряженную работу молодого специалиста	1 000 руб.
7.	За организацию временного трудоустройства несовершеннолетних	2 000 – 5 000 руб.
8.	За подготовку призёра олимпиад - региональный уровень - муниципальный этап	1 500 рублей – 1 человек 1 000 рублей- 1 человек
Педагогический персонал, не осуществляющий учебный процесс		
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 выполнение особо важных работ: - единоразово - периодически - регулярно	1 000 рублей 2 500 рублей 5 500 рублей
Учебно – вспомогательный персонал		
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	1 000 рублей 2 500 рублей

	- регулярно	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
Младший обслуживающий персонал		
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 - постоянно	1 000 рублей 2 500 рублей 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

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

№	Категория работников, критерии и показатели	Стимулирующие надбавки
Директор		
1.	По приказу департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар	

Административно-управленческий персонал		
1.	За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей: - координатор работы в АИС «Сетевой город»(оператор), - ведение документооборота по питанию учащихся	4 000 рублей 5 000 рублей
2.	За размещение и заполнение информации на сайтах различного уровня	10 000 рублей
3.	Замещение временно отсутствующего работника в соответствии с приказом руководителя организации	До 5 000 рублей
Учитель (педагогический персонал, осуществляющий учебный процесс)		
1.	За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей: - выдачу молока; - координатор работы в АИС «Сетевой город»; - оператор работы в АИС «Сетевой город»; - ведение документооборота по питанию учащихся - учет питания	100 - 3 000 рублей 100 - 26 000 рублей 100- 2 000 рублей 100- 5 000 рублей 100 - 2 000 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
Учебно – вспомогательный персонал		
1.	За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей: - координатор работы в АИС «Сетевой город. Образование»	3 000 рублей
2.	За размещение и заполнение информации на сайтах различного уровня	до 10 000 рублей

3.1.15. Надбавка за сложность и напряженность выполняемой работы устанавливается с целью распределения (при наличии) нераспределенного стимулирующего фонда оплаты труда и сложившейся экономии фонда оплаты труда.

Надбавка распределяется по результатам рейтинговой оценки показателей результативности профессиональной деятельности работников организации, определяемой в соответствии с Положением о рейтинговой оценке и приложением № 4 к настоящему Положению.

3.1.16. 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 выплачиваться единоразово.

3.1.17. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимается руководителем организации с применением демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников (заседания комиссии по распределению стимулирующих 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.

3.1.18. 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 исполняемой работы.

Отмена или уменьшение стимулирующих выплат производится мотивированным приказом руководителя организации.

3.1.19. 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: заместители директора по АХР, главного бухгалтера, заведующего библиотекой 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.

3.2. Размеры, порядок и условия выплат компенсационного характера

3.2.1. 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.

3.2.2. 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.

3.2.3. 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.

3.2.4. 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.

3.2.5. 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.

3.2.6. Выплаты за специфику работы педагогическим работникам устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

- Педагогическим работникам - за индивидуальное обучение на дому детей на основании медицинского заключения в размере 20 % от оклада.

Применение выплат за специфику работы не образует новый оклад

(должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

3.2.7. 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.

3.2.8. 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.

3.2.9. 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.

3.2.10. 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.

3.2.11. 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).

Порядок и условия установления доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности педагогическим работникам, осуществляющих учебный процесс

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

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

- подготовка к урокам и другим видам учебных занятий;
- проверка письменных работ;
- изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий;
- консультации и дополнительные занятия с обучающимися, в том числе работа с отстающими и одарёнными детьми;
- консультации и дополнительные занятия с выздоравливающими после болезни обучающимися на основании приказа руководителя;
- промежуточная аттестация обучающихся в форме экстерната, самообразования и на семейной форме обучения;
- заведование элементами инфраструктуры (кабинетами, лабораториями, учебно-опытными и пришкольными участками, мастерскими, музеями, спортивным залом, актовым залом, и т.п.);
- руководство предметными комиссиями, методическими кафедрами, творческими лабораториями, школьным научным сообществом;
- руководство школьным научным обществом, ведение клубной, конкурсной, экскурсионной работы с учащимися;
- другие виды работ (за исключением работы, выполняемой на условиях совмещения);
- за реализацию федерального государственного образовательного стандарта (ФГОС).

4.2. Конкретный размер дополнительных видов работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности педагогического работника, определяется директором организации на основании предложений заместителей директора и руководителей методических кафедр.

4.3. Доплата за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности, устанавливается в размере:

№	Перечень доплат	Величина доплаты
1.	Подготовка к урокам и другим видам учебных занятий	500-1 500 рублей

2.	За проверку письменных работ: - учителям 1-4 классов: - до 30 учащихся - более 30 учащихся - учителям русского языка, литературы, математики, алгебры, геометрии - учителям географии, химии, физики, истории, биологии - учителям информатики, обществознания, кубановедения, иностранного языка	1800 рублей 2 000 рублей 80 рублей за 1 час 40 рублей за 1 час 20 рублей за 1 час
3.	Изготовление: - дидактического материала - инструктивно-методических пособий	500 рублей 1 500 рублей
4.	Консультации и дополнительные занятия с обучающимися, в том числе: - работа с отстающими и одарёнными детьми (единоразово) - работа с учащимися временно отсутствующими на занятиях в виду болезни (единоразово)	100 рублей 1 час
5.	Промежуточная аттестация обучающихся (в т.ч. консультации) (единоразово)	100 рублей 1 час
6.	Заведование элементами инфраструктуры: - кабинет - лаборатория - учебно-опытный и пришкольный участок - мастерские - музей - спортивный зал - актовым зал	100- 200 рублей 200- 400 рублей 300-400 рублей 300-400 рублей 400-600 рублей 400-600 рублей 200-400 рублей
7.	Руководство: - методическая кафедра - творческая лаборатория - школьным научным сообществом	2 000 рублей 500 рублей 3 000 рублей
8.	Другие виды работ (за исключением работы, выполняемой на условиях совмещения), в соответствии с приказом директора	500-2 500 рублей
	За реализацию федерального образовательного стандарта (ФГОС).	Оплату за часы производить путём произведения стоимости педагогической услуги (СП), количество учащихся, условное количество часов в месяц(4,2) и количества часов выделяемых на внеаудиторную деятельность в классах.

4.1. Порядок выплаты доплат

4.1.1. Доплаты могут быть установлены приказом руководителя организации 2 раза в год: на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января).

4.1.2. Доплаты могут носить систематический (постоянный, поквартальный, месячный) или единовременный характер в соответствии с приказом руководителя организации.

4.1.3. Размеры доплат, установленных работнику, могут быть изменены как в сторону увеличения или уменьшения, так и отмены в случае изменения оснований для их установления или ухудшения качества выполняемой работы.

4.1.5. Работники организации могут быть лишены доплат в следующих случаях:

- при добровольном отказе работника выполнять работу, определенную установленной доплатой;
- за нарушение Правил внутреннего трудового распорядка, упущения в работе;
- за неоднократное и грубое нарушение инструкций по Технике безопасности, создающем угрозу жизни и здоровья обучающихся;
- за неквалифицированное выполнение своих функциональных обязанностей во время учебно-воспитательного процесса;
- за обоснованные жалобы родителей.

4.1.6. Отмена или уменьшение размера доплат производится мотивированным приказом руководителя организации.

Раздел 5

Размеры, порядок и условия установления поощрительных выплат за выполненную работу (премии)

5.1. 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 единовременно;
- другие виды премий.

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

по итогам работы. При премировании учитывается профессиональная деятельность работников организации. 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 (год) может быть установлена по результатам рейтинговой оценки показателей результативности профессиональной деятельности работников организации, определяемой в соответствии с Положением о рейтинговой оценке и приложением № 4 к настоящему Положению, при наличии экономии ФОТ на конец финансового года. Период работы для проведения рейтинговой оценки деятельности педагогических работников определяется приказом директора организации.

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

Премия по итогам работы за период выплачивается как с учетом всех ее составных частей, так и за каждую часть отдельно:

5.2.1. Премия за выполнение важных работ и проведение мероприятий выплачивается работникам одновременно за выполнение особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

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

Премия за выполнение особо важных и срочных работ может выплачиваться как по итогам месяца, квартала, года, так и периодически при наличии достаточных оснований для выплаты.

5.2.2. Премия за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде – выплачивается работникам одновременно за высокие результаты работы. При премировании учитываются:

- интенсивность и напряженность работы;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Школы);
- достижение высоких показателей трудовой деятельности.

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

5.2.3. Премия за проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью Школы – выплачивается одновременно по итогам реализации мероприятий для населения, родителей работниками Школы в целях улучшения и повышения имиджа Школы.

При премировании учитывается количество и качество проведенных мероприятий, степень удовлетворения населения проведенными мероприятиями и достигнутыми результатами по итогам их проведения.

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

5.3. 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.

5.4. 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.

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

Раздел 6

Размеры, порядок и условия установления единовременного денежного поощрения

6. 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) :
 - до 5000 рублей (при работе в учреждении от 1 года);
 - до 4000 рублей (при работе в учреждении от 6 месяцев);
 - до 2000 рублей (при работе в учреждении от 1 до 6 месяцев)
- в связи с профессиональными и государственными праздниками - в пределах имеющихся средств;
- при выходе впервые на пенсию – 3000 рублей (или ценный подарок);
- в связи с рождением ребенка в семье работника – 5000 рублей;
- в связи с бракосочетанием работника - 5 000 рублей;
- молодым специалистам, впервые принятым на работу по специальности, при приеме на работу – 1000 рублей;

Раздел 7

Размеры, порядок и условия установления доплаты за организацию работы по профилактике наркомании среди учащихся

7.1. Из стимулирующей части фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки) в соответствии с Постановлением главы администрации Краснодарского края от 16.10.2007 № 955 «Об установлении доплат за организацию воспитательной работы отдельным категориям педагогических работников» (с изменениями от

10.12.2007 № 1137 и от 09.03.2012 № 293) устанавливается ежемесячная доплата за организацию работы по профилактике наркомании среди учащихся за ставку заработной платы при условии выполнения нормы рабочего времени в размере:

2000 рублей – заместителю директора по воспитательной работе;

2000 рублей - учителям физической культуры;

1000 рублей – педагогу-психологу и социальному педагогу.

Организация работы по профилактике наркомании среди учащихся учителями по физической культуре (в соответствии с постановлением главы администрации Краснодарского края от 16.10.2007 № 955 «Об установлении доплат за организацию воспитательной работы отдельным категориям педагогических работников» с изменениями от 10.12.2007, с изменениями от 09.03.2012). Ежемесячная доплата в размере 2000 рублей устанавливается за ставку заработной платы при условии выполнения нормы рабочего времени. Расчет доплаты производится пропорционально учебной нагрузке и отработанному времени. В случае преподавания физической культуры в форме интегрированного курса с другими предметами к начислению указанной доплаты принимаются учебные программы с долей учебного времени, отводимого на изучение физической культуры, не менее 85%. Предельный размер указанной доплаты, выплачиваемой одному педагогическому работнику в одном учреждении, не может превышать 2000 рублей;

7.2. Расчет доплат производится пропорционально рабочей нагрузке и отработанному времени.

Раздел 8

Размеры, порядок и условия выплаты сотрудникам материальной помощи

8.1. Из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются Коллективным договором между администрацией и трудовым коллективом организации, соглашениями, локальными нормативными актами организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

8.2. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор организации на основании письменного заявления работника.

8.3. Материальная помощь выплачивается работникам за счёт и в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда соответствующей группы работников в следующих случаях:

- молодым работникам, призываемым на военную службу - 3 000 рублей;

- лицам, принятым на прежнее место работы после прохождения военной службы по призыву – 3 000 рублей;

- в случае смерти работника материальная помощь семье - в пределах имеющихся средств;

- в случае смерти близкого родственника работника - материальная помощь работнику - в пределах имеющихся средств;

- другие случаи (по заявлению работника).

Максимальным размером материальная помощь не ограничена.

Раздел 9

Штатное расписание

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

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

9.3. 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.

9.4. 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 муниципального
автономного общеобразовательного
учреждения муниципального
образования город Краснодар
средней общеобразовательной
школы № 93

Раздел 1

Формирование фонда оплаты труда

1. Размер фонда оплаты труда организации для целей настоящей Методики формирования системы оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения муниципального образования город Краснодар средней общеобразовательной школы № 93, находящихся в ведении департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар (далее – Методика), определяется исходя из утверждённого объёма субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания в части средств на осуществление отдельных государственных полномочий по финансовому обеспечению реализации основных общеобразовательных программ.

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

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

Раздел 2

**Формирование фонда
стимулирования руководителя**

2. Для поощрения директора организации формируется фонд стимулирования руководителя общеобразовательной организации.

Доля фонда стимулирования руководителя организации в общем фонде оплаты труда определяется исходя из анализа фактически сложившихся затрат на стимулирование руководителя организации с учётом реальных потребностей.

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

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

Выплаты стимулирующего характера руководителю организации, в том числе премирование, 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.

Раздел 3

Распределение фонда оплаты труда

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

$$\text{ФОТ}_o = \text{ФОТ}_п + \text{ФОТ}_{пр}, \text{ где}$$

ФОТ_o – фонд оплаты труда общеобразовательной организации;

ФОТ_п – фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс;

ФОТ_{пр} – фонд оплаты труда административно – управленческого, учебно – вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом.

Порядок распределения штатной численности работников по группам персонала для формирования фонда оплаты труда определяется согласно приложению № 6 к методике формирования системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных организаций муниципального образования город Краснодар, находящихся в ведении департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар, утвержденной постановлением администрации муниципального образования город Краснодар от 26.03.2014 № 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».

3.2. Руководитель общеобразовательной организации формирует и утверждает штатное расписание, локальные акты, регулирующие оплату труда в пределах фонда оплаты труда в соотношении:

- доля фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс.

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

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

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

ФОТп – фонд оплаты труда педагогического персонала;

ФОТп(б) – базовая часть ФОТп;

ФОТп(с) – стимулирующая часть ФОТп;

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

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

Доля расходов на установление доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя устанавливается приказом руководителя организации.

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

3.6. Фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического

персонала, не связанного с учебным процессом, состоит из базовой части, стимулирующей части и выплат компенсационного характера.

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

ФОТпр – фонд оплаты труда административно – управленческого, учебно – вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки);

ФОТпр(б) – базовая часть ФОТпр;

ФОТпр(с) – стимулирующая часть ФОТпр;

КВпр – выплаты компенсационного характера, осуществляемые в соответствии с трудовым законодательством.

Базовая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала включает должностные оклады, рассчитанные в соответствии с методикой, утвержденной постановлением администрации муниципального образования город Краснодар от 26.03.2014 № 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».

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

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

2000 рублей – заместителю директора по воспитательной работе;

1000 рублей – педагогу-психологу и социальному педагогу.

Расчет доплат производится пропорционально рабочей нагрузке и отработанному времени. Предельный размер доплаты, выплачиваемый одному работнику, не может превышать вышеуказанного размера.

Раздел 4

Определение стоимости педагогической услуги в организации

4.1. Базовая часть фонда оплаты труда, включающая виды аудиторной (проведение уроков) деятельности педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, ФОТп(б) обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, исходя из количества проведённых им учебных часов и численности учащихся в классах.

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

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

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

где:

365 – количество дней в году;

245 – среднее расчётное количество дней в учебном году;

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

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

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

a1 – количество учащихся в первых классах;

a2 – количество учащихся во вторых классах;

a3 – количество учащихся в третьих классах;

...

a11 – количество учащихся в одиннадцатых классах;

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

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

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

...

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

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

Годовое количество часов по учебному плану определяется с учётом всех случаев увеличения часов (факультативных занятий, деления классов на группы), предусмотренных уставом общеобразовательной организации (далее – Устав).

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

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

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

- участия предмета в итоговой аттестации, в том числе в форме и по материалам ЕГЭ и других формах независимой аттестации;
- дополнительной нагрузки педагогических работников, обусловленной большой информативной ёмкостью предмета, постоянным обновлением содержания, наличием большого количества источников (литература, история, география), необходимостью подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования, неблагоприятными условиями для здоровья педагога (химия, биология, физика), возрастными особенностями учащихся (начальная школа);
- специфики образовательной программы общеобразовательной организации, определяемой концепцией программы развития, и учёта вклада в её реализацию данного предмета.

Раздел 5

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

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

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

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

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

H – количество обучающихся по предмету в каждом классе;

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

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

Γ – коэффициент, учитывающий возможное деление класса на группы;

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

Ун – норма часов педагогической работы на ставку заработной платы.

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

Коэффициент перевода недельного учебного плана в месячный составляет 4,2.

При определении базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы педагогических работников осуществляющих учебный процесс, по предметам учитывается деление классов на группы. В этом случае стоимость педагогической услуги определяется с учетом коэффициента Γ, а базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы конкретного педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается исходя из количества учащихся в каждой группе.

Коэффициент Γ, учитывающий деление класса на группы при определении заработной платы педагогов по предметам устанавливается в размере 1,8.

Расчёт базового оклада педагогического работника, осуществляющего обучение учащихся на дому и индивидуальное обучение учащихся, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках),

осуществляется исходя из списочного состава учащихся в классе (без учёта количества учащихся, обучающихся на дому и детских больницах(клиниках)).

При распределении фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, для оплаты труда за обучение на дому учащихся, перешедших на такое обучение после 1 января или 1 сентября, планируются средства исходя из среднего количества учащихся за предыдущий период. При недостатке запланированных средств оплата труда производится из средств экономии фонда оплаты труда или средств стимулирующей части.

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

Установление базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, принятого на работу до начала учебного года (1 сентября), работника вышедшего из декретного отпуска до начала учебного года (1 сентября), производится в соответствии с исчисленным на 01 января текущего года расчетным средним базовым окладом работников основного персонала.

Раздел 6

Расчёт заработной платы руководителя, заместителей руководителя, заведующего библиотекой и главного бухгалтера

Базовый оклад (базовый должностной оклад) руководителя организации устанавливается исходя из группы оплаты труда руководителя организации, определяемой в зависимости от количества учащихся и расчётного среднего оклада педагогических работников, осуществляющих учебный процесс.

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

Штатная численность педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, определяется путем деления общего числа учебных часов в неделю по каждому классу на норму учебной нагрузки учителей.

Количество часов по учебному плану определяется с учётом всех случаев увеличения часов (факультативных занятий, деления классов на группы), предусмотренных Уставом.

$$O_p = O_{срп} \times K + D_k, \text{ где:}$$

O_p – оклад руководителя Школы;

O_{срп} – расчётный средний оклад педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

K – коэффициент, установленный по группам оплаты труда руководителей организаций;

D_k – ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей.

Школа относится к 1 группе по оплате труда руководителя, коэффициент по группам оплаты труда - 2,2 (численность учащихся более 1000 человек).

Оклады заместителя руководителя, главного бухгалтера устанавливаются в размере 90% от оклада руководителя, оклад заведующего библиотекой устанавливаются в размере 85% от оклада руководителя, исчисленного в соответствии с пунктом 8 настоящего положения (без учета ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей).

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

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

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

Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителей и главного бухгалтера организации 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 7

Гарантии по оплате труда

Размеры и порядок оплаты труда работников определяются в соответствии с муниципальными правовыми актами, принятыми учредителем организации, Положением об оплате труда работников, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Школы. Заключение договоров гражданско-правового характера допускается только в случаях и порядке, установленных законодательством.

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала. Педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата заработной платы в случаях, предусмотренных приказом 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»;

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

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

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 соответствующей группы работников организации.

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

Расчетные листы бухгалтерия организации выдает работникам персонально. В расчетных листах указывается информация о составной части заработной платы работника, причитающейся ему за соответствующий период, 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; о размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей к выдаче. Федеральный закон от 23.04.2012 (№35 "О внесении изменений в ТК РФ и статью 122 ГПК РФ"). Образец формы расчетного листа и расшифровка формы расчетного листа является Приложением № 5 к настоящему положению.

Оплата труда работников организации производится на основании трудовых договоров между руководителем организации и работниками.

Оплата труда руководителя организации производится на основании трудового договора с учредителем организации .

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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Положению об оплате труда
работников муниципального
автономного общеобразовательного
учреждения муниципального
образования город Краснодар
средней общеобразовательной
школы № 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	0,04

	2	3
	<p>хозяйством;</p> <p>должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»;</p> <p>должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория</p>	<p>0,04</p> <p>0,07</p>
3.	<p>3 квалификационный уровень:</p> <p>заведующий производством (шеф-повар);</p> <p>должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория</p>	<p>0,15</p> <p>0,13</p>
4.	<p>4 квалификационный уровень:</p> <p>должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»</p>	<p>0,15</p>
Должности служащих третьего уровня		
1.	<p>1 квалификационный уровень:</p> <p>библиотекарь; бухгалтер; инженер (всех наименований); программист; специалист по кадрам; специалист по охране труда; электроник; экономист (всех наименований); юрисконсульт</p>	<p>0,00</p>
2.	<p>2 квалификационный уровень:</p> <p>должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория</p>	<p>0,07</p>
3.	<p>3 квалификационный уровень:</p> <p>должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория</p>	<p>0,10</p>
4.	<p>4 квалификационный уровень:</p> <p>должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»</p>	<p>0,20</p>
Должности работников учебно-вспомогательного персонала		

	2	3
	первого уровня	
1	Вожатый; помощник воспитателя; спортсмен-инструктор; тренер-массажист	0,00
	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	0,09
4.	4 квалификационный уровень: педагог-библиотекарь; преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (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

	2	3
	Должности работников плавающего состава судов	
1.	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	0,00
2.	2 квалификационный уровень: первый штурман; первый помощник капитана; сменный капитан, механик, электромеханик	0,08

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к Положению об оплате труда
работников муниципального
автономного общеобразовательного
учреждения муниципального
образования город Краснодар
средней общеобразовательной
школы № 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	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

	ремонт электрооборудования, столяр, слесарь-электромонтажник, сторож (вахтёр), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, фотограф, фотооператор, швея, штукатур, электрогазосварщик, электросварщик ручной сварки, 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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к Положению об оплате труда
работников муниципального
автономного общеобразовательного
учреждения муниципального
образования город Краснодар
средней общеобразовательной
школы № 93

1. Показатели оценки деятельности учителей за установленный период работы для установления стимулирующей надбавки «за сложность и напряженность выполняемой работы»

№	Критерии	«+»	«-»
I. Результативность деятельности учителя в рамках учебно-воспитательной работы			
Оценивается директором			
1	Надлежащее исполнение своих должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией учителя и функциональными обязанностями классного руководителя (при их наличии)		
II. Успешность учебной работы (динамика учебных достижений)			
2	Участие обучающихся во Всероссийских и международных, в том числе заочных и дистанционных конкурсах, олимпиадах, соревнованиях, определяемых ежегодными приказами министерства образования и науки РФ за период с 01.05.2019 по 31.10.2019		
	муниципальный уровень:	победитель	15
		призер	15
	региональный уровень:	победитель	20
		призер	20
	всероссийский уровень:	победитель	50
		призер	50

3	Участие обучающихся или команды обучающихся в соревнованиях, творческих очных и заочных конкурсах и т. д., не имеющих официального статуса за период с 01.05.2019 по 31.10.2019 (не более 10б)		не более 10 б.	
	Школьный уровень:	победитель	2	
		призер	1	
	муниципальный уровень	победитель	4	
		призер	3	
	региональный уровень	победитель	5	
		призер	4	
	всероссийский уровень	победитель	8	
призер		7		
4	Социально-личностные достижения обучающихся в рамках внеурочной деятельности			
	Разработка и реализация в совместной деятельности с обучающимися социально значимых проектов различной направленности (срок реализации каждого не менее 3-х месяцев) ПРЕДОСТАВИТЬ		2	
III. Осуществление научно - методической работы, личный вклад в повышение качества образования				
4	Качественная подготовка и ведение уроков		10-20	
6	Учитель - победитель, призер, участник (очный этап) профессиональных конкурсов и соревнований			
	муниципальный уровень		20	
	краевой уровень		30	
	всероссийский уровень		50	
7	Обмен опытом в виде открытых уроков, мероприятий, печатных работ, семинаров, конференций (оценивается каждая). Пропаганда деятельности школы в СМИ (ПРЕДОСТАВИТЬ)			
	школьный уровень (в том числе предметные недели) (не более 15 б)		3	
	муниципальный уровень		20	
	региональный уровень		30	
	всероссийский уровень		50	
8	Руководство стажировочными площадками		до 30	
9	Выступление на педсоветах, конференциях, семинарах и т. п. (за каждое выступление)			
10	Экспертно-аналитическая деятельность (члены предметных комиссий олимпиад, в том числе для учащихся находящиеся на иных формах обучения, члены жюри, проверка КДР, ВПР, аттестация педагогов, сопровождение, замещение, аккредитация) (оценивается каждое участие)			
	школьный уровень		2	
	муниципальный уровень		5	

	региональный уровень	10	
	всероссийский уровень	15	
11	Отсутствие курсовой переподготовки по программам повышения квалификации, способствующим улучшению качества и результативности профессиональной деятельности учителя.		- 30 баллов
	Участие в реализации платных услуг в МАОУ СОШ № 93		
IV. Результативность коммуникативной деятельности учителя			
12	за выполнение разового поручения (за каждое поручение)	2	
13	Профессиональный уровень учителя (умение разрешать конфликтные ситуации, отсутствие конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб, наличие делового стиля одежды). отсутствие (наличие) конфликтных ситуаций, жалоб	3	до -10
V. Работа с документацией (оценивается завучем – куратором)			
14	Сдача текущей отчетности		до -10
VI. Результативность соблюдения трудовой дисциплины (оценивается завучем – куратором)			
15	Дежурство на переменах		до -30
16	Своевременное предупреждение о невыходе на урок		до -30
17	Качественное ведение замещения или отказ от замещения уроков		до -10
18	Посещение производственных совещаний		до -30
VII. Результативность деятельности учителя в роли классного руководителя			
19	<i>достижения учащихся</i> (участие и награды в мероприятиях школьного, муниципального, городского, краевого, всероссийского и международного уровней) оцениваются в зависимости от уровня достижений. Учитывается не только призовые места, но и участие		
	призовые места школьного уровня (за участника, если индивидуальное участие или за команду при коллективном участии), благодарности	4	
	призовые места муниципального и городского уровня (за участника, если индивидуальное участие или за команду при коллективном участии)	3	
	призовые места всероссийского или международного уровня при условии очного участия	6	
	Активное участие школьного уровня (50% участников) (индивидуальное участие) или за 4 участия команды класса при коллективном участии)	2	
	призовые места различных уровней при дистанционном участии (за участника, если индивидуальное участие или за команду при коллективном участии)	1	
20	<i>достижения педагогов</i> (участие в семинарах, практикумах, мастер-класса, распространение ПЮ, мероприятия по вопросам		

	воспитания). Учитывается не только призовые места, но и участие.		
	призовые места любого уровня очное	6	
	выступления на семинарах, практикумах, проведение мастер-классов, распространение ППО, открытые мероприятия по вопросам воспитания	4-Р.Ф. 4-край 2-город 2-округ	
	участие в семинарах, практикумах по вопросам воспитания (школа)	1	
21	общие достижения (проведение экскурсионной работы, классных и общешкольных мероприятий, а также городских и муниципальных). Учет ведется по наличию принятых качественных отчетов о проведении мероприятия.		
	отчеты о проведении экскурсий, посещения театров, выставок, музеев (за каждый отчет)	2-50% 4-100%	
	открытые мероприятия школьного уровня-организация	4	
	открытые мероприятия городского, муниципального, краевого и всероссийского уровней-участие	6	
22	Организация открытых внеклассных мероприятий и активность участия класса (оценивается каждое)	2	
	на школьном уровне		
	на муниципальном уровне.	3	
23	Организация экскурсий, поездок, походов и других мероприятий вне школы, в том числе в рамках реализации ФГОС НОО и ФГОС ООО (за каждое мероприятие) с приложением приказа	30чел-46 20ч-36 10ч-26	
24	Отсутствие в работе классного руководителя воспитательных мероприятий различных форм и направлений (критерий обосновывается наличием/отсутствием фотоотчетов и разработок) (оценивается зам. директора по ВР)		до -20
25	Уровень дисциплины учащихся класса пропуски без уважительной причины:	1	5
	правонарушения, в т.ч. закона 1539;	1	5
	выполнение требований к внешнему виду и сменной обуви;	1	5
	опоздания учащихся;	1	1
26	Организация дежурства учащихся по школе		3
27	Работа с учащимися из семей, находящихся в трудной жизненной ситуации (сироты, опекаемые, инвалиды и др.), в том числе социально опасном положении (состоящие на ВШУ, ОПДН и других видах учета):		
	обеспечение занятости учащихся в кружках, секциях; (копия стр.журнала)	4	2
	обеспечение посещения дополнительных занятий по предметам;	4	2
	контроль посещаемости: уменьшение (+) или увеличение (-) количества пропусков (распечатка электронного журнала);	3	3

	результативность участия учащегося в классных, школьных, городских воспитательных мероприятиях, конкурсах, акциях;	4	2
	участие родителей вышеназванной категории учащихся в делах класса, школы.	3	3
28	Работа с родителями учащихся класса		
	Посещение семей учащихся на дому (% от общего количества семей)		
	50% - 60%	2	
	60% - 70 %	4	
	70% - 80%	6	
	80% - 90%	8	
	90% - 100%	10	
29	Охват учащихся класса школьным горячим питанием (% от общего количества обучающихся)		
	менее 50% питающихся в классе		-50
	менее 65% питающихся в классе		-10
	99% питающихся в классе	+ 20	
	100% питающихся в классе	+ 30	
	Своевременная сдача отчётов по питанию, ведение без замечаний табеля по питанию в системе «Парус»	+ 50	до -50
	Своевременное предоставление классным руководителем документов для меры социальной поддержки	-	до - 50
30	Обеспечение явки родителей класса на общешкольные и классные родительские собрания (% от количества семей)		
	50% - 60%	2	
	60% - 70 %	4	
	70% - 80%	6	
	80% - 90%	8	
	90% - 100%	10	
VIII. Результативность ИКТ-компетенции			
31	Ведение электронного журнала (темы, дом. задан., отметки):		
	каждое фиксированное нарушение в журнале корректировки		-50
	Заполнение личных карточек учеников и родителей	20	-20
	Каждое обращение родителей по поводу отсутствия доступа в ЭЖ		-5
32	Наличие актуального собственного сайта (блога) подтверждение!	5	
33	Каждое обращение родителей по неверно выставленному средневзвешенному баллу	5	-5

Копии подтверждающих документов прилагаются

Учитель _____

Подпись _____

ИТОГО _____ результат: _____ баллов

2. Денежный эквивалент одного балла устанавливается приказом директора общеобразовательной организации на определенный приказом период и рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{Э} = \frac{\text{А*остаток нераспределённых стимулирующих выплат по тарификации}}{\sum \text{Бл}}, \text{ где}$$

Э- денежный эквивалент одного балла (в рублях);

А- коэффициент в пределах 50- 55% от остатка нераспределенных стимулирующих выплат по тарификации и суммы экономии фонда оплаты труда в соответствии с приказом директора МАОУ СОШ № 93 при условии, что оставшийся объем средств используется на финансирование непредусмотренных расходов (компенсация за неиспользованный отпуск, предоставление справок и приказа на домашнее обучение и т.д.);

∑Бл- общая сумма баллов согласно рейтинговой таблице.

3. При формировании рейтинговой оценки могут применяться не все критерии, указанные в приложении № 4 к положению об оплате труда «Показатели оценки деятельности учителей за установленный период работы для установления стимулирующей надбавки за напряжённую и творческую работу». Перечень применяемых критериев на определенный период утверждается согласно приложению №1 к приказу директора МАОУ СОШ № 93 о проведении рейтинговой оценки работы учителей за установленный период.

4. Стимулирующая выплата за напряжённую и творческую работу по результатам рейтинговой оценки устанавливается за предшествующий период работы на определенный срок либо единовременно в соответствии с приказом директора по согласованию с комиссией по рейтинговой оценке и на основании экономической целесообразности проведения рейтинговой оценки при наличии достаточной экономии стимулирующего фонда оплаты труда.

5. Вместо стимулирующей выплаты за напряжённую и творческую работу может быть установлена премия по итогам работы за период (год) по результатам рейтинговой оценки показателей результативности профессиональной деятельности работников Школы, определяемой в соответствии с Положением о рейтинговой оценке и приложением № 4 к настоящему Положению, при наличии экономии ФОТ на конец финансового года. Период работы для проведения рейтинговой оценки деятельности педагогических работников определяется приказом директора школы.

6. Рейтинговая оценка деятельности учителей может проводиться с периодичностью не реже 2-х раз в течении календарного года не позже 1 марта и 1 ноября текущего года.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
к Положению об оплате труда
работников муниципального
автономного общеобразовательного
учреждения муниципального
образования город Краснодар
средней общеобразовательной
школы № 93

Образец расчетного листа

Лицевой счет за Месяц 20__ года			
ФАМИЛИЯ ИМЯ ОТЧЕСТВО Таб.№00-000			
Отработано дней	0,00 д		
сумма льгот:	0,00	сумма льгот с начала года	0,00
Должность			
Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы			0,00
начисления	дни/час	сумма	удержания
Часы	0	0,00	Профсоюз 1 процент
Стипендия	0	0,00	НДФЛ
Стипендия	0	0,00	Итого удержано
Стипендия	0	0,00	
Стипендия	0	0,00	
Завед кабинетом сумм	0	0,00	
Проверка тетрадей сумм	0	0,00	
Кр. долги мол. под 5000	0	0,00	
Итого начислено		0,00	
всего начислено		0,00	
всего удержано		0,00	
выдано за 1 пол. месяца		0,00	
максимум		0,00	
окончательный расчет		0,00	
С января по текущий месяц			
Совокупный доход		0,00	
Облагаемый доход		0,00	
НДФЛ		0,00	
Страховые взносы начисленные:			Страховые взносы перечисленные
ПФР		0,00	0,00
ФОМС		0,00	0,00
ФСС		0,00	0,00

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6
к Положению об оплате труда
работников муниципального
автономного общеобразовательного
учреждения муниципального
образования город Краснодар
средней общеобразовательной
школы № 93

**Распределение штатной численности работников организации по группам
персонала для формирования фонда оплаты труда**

1. Административно-управленческий персонал

В административно-управленческий персонал включаются работники, основные функции которых связаны с организацией образовательного процесса, а также с управлением коллективом:

- директор школы ;
- заместитель директора по учебной (учебно-воспитательной) работе;
- заместитель директора по административно-хозяйственной работе;
- заместитель директора по учебно-методической работе;
- заместитель директора по воспитательной работе;
- заместитель директора по финансово-экономической работе;
- заведующий библиотекой;
- главный бухгалтер.

2. Педагогический персонал

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

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

Педагогические работники, осуществляющие учебный процесс:

- учитель.

Педагогические работники, не связанные с учебным процессом:

- преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности; допризывной подготовки);
- педагог-организатор;
- социальный педагог;
- педагог-психолог;
- учитель-логопед;

- педагог дополнительного образования;
- мастер производственного обучения;
- воспитатель;
- старший вожатый;
- педагог-библиотекарь.

3. Учебно-вспомогательный персонал

В учебно-вспомогательный персонал включаются следующие должности:

- библиотекарь;
- лаборант;
- техник;
- электроник;
- программист;
- инженер;
- специалист по охране труда;
- специалист по кадрам;
- секретарь-машинистка;
- делопроизводитель;
- бухгалтер;
- экономист;
- кассир.

4. Обслуживающий персонал

В обслуживающий персонал включаются все должности рабочих:

- водитель автомобиля;
- механик;
- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;
- подсобный рабочий;
- сторож;
- вахтер;
- оператор котельной;
- истопник;
- гардеробщик;
- уборщик служебных помещений;
- дворник;
- повар;
- кухонный рабочий;
- мойщик посуды;
- буфетчик.