

Согласовано:

Председатель профсоюзной  
организации МАОУ СОШ № 5  
г. Туапсе

  
Пельтекьян С.В.

Согласовано:

Председатель Управляющего Совета

Утверждаю:

Директор МАОУ СОШ № 5 г. Туапсе



И. В. Иванников

*Иванников И. В.*

### Положение

об оплате труда работников муниципального автономного  
общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №  
5 г. Туапсе муниципального образования Туапсинский район

Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 5 г. Туапсе муниципального образования Туапсинский район (далее Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012г. № 273-ФЗ, приказом Минобрнауки России от 24 декабря 2010 г. №2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», постановлением главы муниципального образования Туапсинский район от 28.11.2008г. № 2602 «О введении отраслевой и межотраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Туапсинский район», постановления администрации муниципального образования Туапсинский район от 26.08.2011г. № 1687 «О внесении изменений и дополнений в постановление главы муниципального образования Туапсинский район от 28.11.2008г. № 2602 «О введении отраслевой и межотраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Туапсинский район», постановления администрации муниципального образования Туапсинский район от 22.03.2012г. № 601 «О порядке предоставления, условиях стимулирования и распределения между образовательными учреждениями муниципального образования Туапсинский район иных субсидий в целях стимулирования отдельных категорий работников образовательных учреждений муниципального образования Туапсинский район, подведомственных управлению образования администрации



муниципального образования Туапсинский район», постановления администрации муниципального образования Туапсинский район от 10.06.2014г. № 1623 «Об утверждении Методики планирования расходов на оплату труда при формировании планов финансово-хозяйственной деятельности, сметы доходов и расходов муниципальных автономных, бюджетных, казенных общеобразовательных организаций муниципального образования Туапсинский район», постановления администрации муниципального образования Туапсинский район от 03.04.2015г. №1036 «О внесении изменений в постановление главы муниципального образования Туапсинский район от 28.11.2008г. №2602 «О введении отраслевой и межотраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Туапсинский район», других нормативно-правовых актов федерального и краевого уровней, в целях усиления материальной заинтересованности работников муниципального общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная организация № 5 г. Туапсе в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы. Настоящее положение принимается на общем собрании трудового коллектива, согласовывается с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации муниципального общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная организация № 5 г. Туапсе и утверждается директором школы.

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение устанавливает размеры и условия оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа № 5 имени Г.И. Щедрина г. Туапсе МО Туапсинский район (далее - МАОУ СОШ № 5 г. Туапсе, общеобразовательная организация).

1.2. Заработная плата каждого работника МАОУ СОШ № 5 г. Туапсе устанавливается трудовым договором, с соблюдением требований трудового законодательства, в соответствии с коллективным договором, настоящим положением и принятыми в соответствии с настоящим положением локальными нормативными актами МАОУ СОШ № 5 г. Туапсе.

1.3. 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.

1.4. Размер, порядок и условия оплаты труда работников МАОУ СОШ № 5 г. Туапсе устанавливаются работодателем на основании настоящего Положения в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

1.5. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам и

иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.6. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

1.7. Не допускается любая форма дискриминации при установлении и изменении условий труда.

1.8. 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.

## **2. Формирование фонда оплаты труда**

2.1. Размер фонда оплаты труда общеобразовательной организации определяется исходя из норматива подушевого финансирования на одного обучающегося (с учетом поправочного коэффициента - 1,0) для обеспечения реализации основных общеобразовательных программ и затрат на дополнительное стимулирование отдельных категорий работников.

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

## **3. Распределение фонда оплаты труда**

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

3.2. Директор МАОУ СОШ № 5 г. Туапсе формирует и утверждает штатное расписание, локальные акты, регулирующие оплату труда в пределах фонда оплаты труда общеобразовательной организации.

3.3. Соотношение доли фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, и доли фонда оплаты труда АУП, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала не связанного с учебным процессом, устанавливается самостоятельно общеобразовательной организацией в зависимости от фактически сложившейся структуры фонда оплаты труда по категориям персонала, необходимости введения дополнительных штатных единиц и других условий.



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

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

Неаудиторная занятость педагогического персонала предполагает выполнение функций, связанных с образовательным и воспитательным процессом, но не относящихся к основной деятельности учителя и направленных на создание условий для обеспечения образовательного и воспитательного процесса. Неаудиторная занятость педагогических работников включает следующие виды работы с обучающимися в соответствии с должностными обязанностями:

- 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 одаренными детьми;
- работа с детьми из социально неблагополучных семей;
- классное руководство;
- заведование кабинетами, мастерскими, музеями и другое;
- организация внеклассной работы по предмету, соревнований, олимпиад, конкурсов, конференций;
- пред профильная подготовка, профориентация;
- руководство предметными комиссиями, методическими объединениями;
- ведение клубной, конкурсной, экскурсионной работы;
- работа с молодыми специалистами (наставничество);
- организация работы по профилактике наркомании среди учащихся;
- работа с родителями;
- работа по реализации программы федерального государственного образовательного стандарта общего образования;
- другие виды работ (за исключением работы, выполняемой на условиях совмещения).

Часы внеурочной деятельности по реализации программы федерального государственного образовательного стандарта общего образования оплачиваются в соответствии с рассчитанной стоимостью педагогической услуги за аудиторные часы, фактически сложившиеся в МАОУ СОШ № 5 г. Туапсе.

3.6. Доплаты за дополнительные виды работ из базовой части ФОТ персонала, осуществляющего учебный процесс, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя:

1) за проверку письменных работ (Приложение №2).

Доплата за проверку письменных работ рассчитывается из количества часов по предмету в каждом классе и количества обучающихся в каждом классе:

-до 20 % должностного оклада (учебной нагрузки) учителям начальных классов (русский язык, математика);

-до 5 % должностного оклада (учебной нагрузки) учителям начальных классов (окружающий мир, литературное чтение);

-до 18 % должностного оклада (учебной нагрузки) учителям русского языка и литературы;

-до 17 % должностного оклада (учебной нагрузки) учителям математики, алгебры и геометрии;

-до 5 % должностного оклада (учебной нагрузки) учителям иностранного языка, физики, химии, географии, биологии, истории, обществознания;

Данная форма доплаты не устанавливается при организации надомной формы обучения.

Процент доплаты за проверку письменных работ на всех ступенях обучения устанавливается приказом по общеобразовательной организации.

#### 2) за классное руководство (Приложение № 3).

Педагогические работники, выполняющие функции классного руководителя имеют право на получение доплаты за классное руководство.

Список педагогических работников, осуществляющих функции классного руководителя, утверждается руководителем общеобразовательной организации. Размер доплаты за классное руководство устанавливается в размере 2000 рублей в месяц в классе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для общеобразовательных организаций соответствующими типовыми положениями об общеобразовательных организациях.

Для классов, наполняемость которых меньше установленной, уменьшение размера доплаты за классное руководство производится пропорционально численности обучающихся.

В случае если на педагогического работника возложены функции классного руководителя в двух и более классах, соответствующие доплаты выплачивать за работу с учащимися в каждом классе.

#### 3) заведование кабинетами (Приложение № 4).

Доплата за заведование классным кабинетом, мастерской – до 600 руб.

Доплаты за заведование кабинетом устанавливается приказом по МАОУ СОШ № 5 г. Туапсе.

#### 4) руководство методическими объединениями.

Доплата за руководство методическим объединением:

-школьным – до 1500 руб.;

-районным – до 3000 руб.

#### 5) ведение клубной работы.

Доплата за ведение клубной работы - до 1000руб.

б) Доплаты за консультации и дополнительные занятия с обучающимися, в том числе:

- работа с отстающими детьми (в т. ч. ГИА) - от 100 руб. до 1000руб.;

- работа с молодыми специалистами (наставничество) - до 1000 руб.;

3.7. На стимулирующую часть направляется не менее 25 % общего фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс.



Выплаты стимулирующего характера являются дополнительной денежной выплатой, которые могут устанавливаться в виде повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

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

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

-повышающий коэффициент к окладу за ученую степень, почетное звание.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент. Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

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

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

1) для педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс:

- при наличии высшей квалификационной категории - 0,15;

- при наличии первой квалификационной категории - 0,10;

- при наличии второй квалификационной категории - 0,05.

2) для прочего педагогического персонала, не связанного с учебным процессом:

- при наличии высшей квалификационной категории- 0,15;

- при наличии первой квалификационной категории- 0,10;

- при наличии второй квалификационной категории-0,05.

3.7.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается директором МАОУ СОШ № 5 г. Туапсе персонально в отношении конкретного работника.

Размер повышающего коэффициента - до 3,0.

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

Размер повышающего коэффициента, применяемые в МАОУ СОШ №5 г. Туапсе за ученую степень кандидата наук или за почетное звание "Заслуженный":

-0,075.

3.7.4. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы в следующих размерах (от должностного оклада):

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

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

3.7.5. Стимулирующая надбавка устанавливается также за:

- ведение школьного сайта, «Сетевой город» (системный администратор) – до 5000 руб.

- доплата молодым специалистам в течение первых трёх лет работы – до 3000руб.

- доплата за отраслевые награды: «Почетный работник общего образования РФ» и грамота Министерства образования РФ - до 1500 руб.

- доплата ответственному за питание - до 6000,00 руб.

- доплата ответственному за выдачу школьного молока – до 2000 руб.

- за охват питанием учащихся в классе - до 1500 руб. классному руководителю.

3.7.6. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы работникам устанавливается:

-за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения при освоении обучающимися образовательных стандартов;

-положительную динамику уровня сформированности учебной мотивации;

-за сохранение контингента учащихся в группах факультативных и элективных курсов;

-высокий уровень адаптации первоклассников к условиям обучения;

-использование электронных учебников и Интернет-ресурсов в образовательном процессе, вовлечение обучающихся в создание мультимедийных продуктов: проектов, презентаций;

-за подготовку победителей и призеров предметных олимпиад, творческих и интеллектуальных конкурсов и научно-практических конференций муниципального, регионального, федерального и международного уровней;

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

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

-за сложность и напряженность выполняемой работы;

-за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей;



-за интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ;

-за индивидуальную и дополнительную работу с обучающимися.

3.8. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителей прилагаются в приложении № 1 к настоящему положению.

Для определения результативности профессиональной деятельности учителей используется механизм рейтинговой оценки. Подведение итогов рейтинга происходит на заседании Управляющего Совета школы. Сумма стимулирующих выплат за результативность профессиональной деятельности рассчитывается по формуле:

$$M = Z : X * N,$$

где M- сумма надбавки;

Z- общая сумма стимулирующих выплат;

X- общее количество набранных баллов по школе;

N- количество баллов, набранных конкретным учителем.

3.8.1. Стимулирующие выплаты работникам МАОУ СОШ № 5 г. Туапсе назначаются по представлению экспертной комиссии, в состав которой входят:

- председатель Управляющего Совета;
- заместитель директора по УВР;
- председатель профсоюзной организации.

Экспертная комиссия осуществляет анализ результатов мониторинга профессиональной деятельности учителя, оценивает их объективность и составляют оценочные листы с указанием баллов, набранных каждым учителем. Учителя школы знакомятся с оценочными листами под роспись. В случае несогласия с решением экспертной комиссии учитель имеет право написать заявление на его пересмотр. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления учителя и дать ему ответ по результатам проверки в течении 2 дней после принятия заявления. После разрешения всех разногласий экспертная комиссия утверждает оценочные листы, а директор издает приказ о назначении выплат. Приказ с утверждённым оценочным листом передаётся в бухгалтерию для определения «денежного веса» одного балла и расчёта выплат учителям за определённый период.

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

3.9. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:



- 1) за работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда;
- 2) за совмещение профессий (должностей);
- 3) за расширение зон обслуживания;
- 4) за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- 5) за специфику работы педагогическим и другим работникам;
- 6) за работу в ночное время;
- 7) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 8) за сверхурочную работу.

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда - до 24%.

Директор МАОУ СОШ №5 г. Туапсе принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда в школе. Если по итогам оценки рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

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

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

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

Уроки временно отсутствующих учителей (больничный лист, административный отпуск, учебный отпуск, курсы повышения квалификации и др.) должны замещаться учителями той же специальности, которым за дополнительно проведенное количество часов занятий по этому же предмету положена почасовая оплата, размер которой определяется с учетом квалификации замещающего работника. В тех случаях, когда такая замена не может быть осуществлена, разрешается заменять отсутствующих учителей

учителями, преподающими другие предметы, которые могут выполнить программу по своему предмету несколько вперед, чтобы затем в счет учебных часов по предмету замещавшего педагогического работника отсутствовавший учитель мог восполнить пропущенные занятия.

Оплата учителей при таком замещении будет производиться следующим путем: учитель, заменяющий отсутствовавшего учителя и проводивший уроки по своему предмету вперед, дополнительную плату за эту работу не получает, поскольку, когда он передаст вернувшемуся учителю свои учебные часы, за ним будет сохраняться заработная плата, установленная при тарификации. Отсутствовавший же учитель, который при возвращении будет проводить учебные занятия по расписанию учителя, замещавшего его в период отсутствия, получает почасовую оплату за проведение этой дополнительной работы.

Проведение уроков при соединении групп (информатика, английский язык, физическая культура) допускается.

Заместитель директора по УВР привлекает к замене учителей, у которых нет уроков по расписанию.

За часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей (преподавателей), продолжавшегося не свыше двух месяцев применяется почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников общеобразовательных организаций.

При расчете оплаты замены уроков учитываются следующие критерии:

- количество обучающихся в классе, где осуществлялась замена уроков;
- стоимость ученико- часа в школе;
- общее количество проведенных часов в данном классе;
- квалификационная категория;
- ученая степень;
- при соединении групп оплата замены уроков производится в размере 50%.
- при замене уроков доплата за проверку письменных работ не устанавливается.

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

Заместитель директора по УВР, ответственный за ведение документации замены уроков, осуществляет контроль заполнения учителями — предметниками классных журналов и «Журнала замены пропущенных уроков».

3.10. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.



Размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются в размере 35% от ставки и оговариваются в трудовом договоре.

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

Размер доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни составляет:

а) 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;

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

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

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

Зарплата сотрудника, отработавшего за месяц норму времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не должна быть меньше минимального размера оплаты труда (МРОТ). МРОТ устанавливается на всей территории Российской Федерации Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда».

3.11. Фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала не связанного с учебным процессом состоит из базовой части, стимулирующей части, выплат компенсационного характера.

Базовая часть оплаты труда административно-управленческого персонала включает должностные оклады, рассчитанные в соответствии с Методикой.

#### **4. Расчет окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс**

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

$O = \text{Стп} \times \text{Н} \times \text{Уп} \times \text{П} \times \text{Г}$ , где:

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

$\text{Стп}$  – стоимость педагогической услуги (руб/ученико-час);

$\text{Н}$  – количество обучающихся по предмету в каждом классе;

$\text{Уп}$  – количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе (для перевода недельного учебного плана в месячный рекомендуется коэффициент перевода – 4,0(условное количество недель в месяце));

$\text{П}$  – коэффициент, учитывающий сложность и приоритетность предмета, устанавливаемый МАОУ СОШ № 5 г. Туапсе самостоятельно;

$\text{Г}$  – коэффициент, учитывающий возможное деление класса на группы.

4.2. При определении оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогов по предметам может учитываться деление классов на группы.

Коэффициент  $\text{Г}$  устанавливается в диапазоне от 1,0 до 2,0.

Конкретное значение коэффициента  $\text{Г}$  устанавливается МАОУ СОШ № 5 г. Туапсе самостоятельно.

4.3. При обучении детей на дому заработная плата педагогов, осуществляющих такое обучение, определяется исходя из количества детей в конкретном классе, в состав которого включен ребенок, обучающийся на дому. При этом к стоимости педагогической услуги применяется повышающий коэффициент 1,2, учитывающий повышение заработной платы на 20%.

При невозможности организовать обучение на дому по следующим причинам: неудовлетворительные жилищно-бытовые условия, наличие в доме агрессивных животных и других явлений, опасных для жизни и здоровья учителей (согласно акту обследования), а также по заявлению родителей (законных представителей) обучающегося, директор МАОУ СОШ № 5 г. Туапсе имеет право организовать индивидуальное обучение в условиях образовательной организации. При этом повышающий коэффициент к стоимости педагогической услуги не учитывается (Приложение № 5).

4.4. Оклад (должностной оклад) педагогических работников увеличивается пропорционально занимаемой ставки на размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года в сумме 115 рублей.

4.5. 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).

4.6. В соответствии с законодательством Российской Федерации продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую



педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке. Регламентация режима рабочего времени и времени отдыха работников Школы с учетом особенностей их деятельности устанавливается в Правилах внутреннего трудового распорядка Школы.

4.7. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

4.8. Объем учебной нагрузки учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Школе. Учебная нагрузка учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается директором Школы с учетом мнения профсоюзного комитета работников Школы. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

4.9. Учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых Общеобразовательная организация является местом основной работы, сохраняются, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп). В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

4.10. При возложении на учителей Школы, для которых данная общеобразовательная организация является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях. Учебная нагрузка учителям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для

выполнения другим учителям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

## 5. Дополнительное стимулирование отдельных категорий работников

5.1. Выплаты на дополнительное стимулирование отдельных категорий работников предоставляются следующим категориям работников:

- учитель;
- другие педагогические работники (старший вожатый, педагог дополнительного образования, социальный педагог, педагог-психолог, преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности);
- обслуживающий персонал (гардеробщик, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений).

5.2. Денежные выплаты носят дополнительный характер и производятся исходя из фактически отработанного работником времени в календарном месяце по основному месту работы и по основной должности:

- при занятии штатной должности в полном объеме (не менее одной ставки) выплаты отдельным категориям работников устанавливается из расчета 3000 рублей в месяц;
- при занятии штатной должности не в полном объеме или в случае если месяц, за который производится выплата, отработан не полностью, выплата осуществляется пропорционально отработанному времени.

## 6. Семейное обучение

6.1. Оплата педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс по семейной форме обучения определяется за фактически проведенные часы по предметам и определяется по формуле:

$$O_{co} = ЧУхСту/ч.хКп, \text{ где,}$$

$O_{co}$  – оплата часов по семейной форме обучения;

$Ч$  – количество фактически отработанных часов за работу с детьми, находящихся на семейном обучении;

$Сту/ч$  – средняя стоимость ученико-часа;

$Кп$  – коэффициент, учитывающий сложность и приоритетность предмета.

Средняя стоимость ученико-часа определяется из базовой части фонда оплаты труда предусмотренного на оплату труда за обучение детей по семейной форме обучения, уменьшенной на сумму доплат за классное руководство, доплату куратору, по следующей формуле:

$$Сту/ч = \frac{ФОТ_{co} - Дб}{у/ч} \times Кп \text{ где,}$$



Сту/ч - средняя стоимость ученико-часа;

ФОТсо – фонд оплаты труда, предусмотренный за семейное обучение;

Дб - доплаты из базовой части фонда оплаты труда педагогическим работникам, осуществляющих работу с детьми, находящихся на семейном обучении;

у/ч – количество ученико-часов;

Кп - коэффициент, учитывающий сложность и приоритетность предмета.

Коэффициент, учитывающий сложность и приоритетность предмета устанавливается в следующем размере:

-русский язык, математика – 2,0;

-физика, химия – 2,0;

-английский язык, история, общество, биология, география, кубановедение, информатика- 1,5;

-физкультура, ОБЖ, технология, искусство, ИЗО – 0,7;

-начальные классы – 0,7.

6.2. Доплата куратору - до 3000 руб.

Доплата за классное руководство:

- 1- 4 классы – 200 руб.;

-5- 11 классы – 1 учащийся -300 руб., 2 и более учащихся в классе – 500 руб.

## **7. Оплата труда директора МАОУ СОШ № 5 г. Туапсе, заместителей директора и главного бухгалтера**

7.1. Заработная плата директора МАОУ СОШ № 5 г. Туапсе, заместителей, главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Должностной оклад директора МАОУ СОШ № 5 г. Туапсе определяется трудовым договором, исходя из средней заработной платы педагогических работников, относимых к основному персоналу возглавляемой им общеобразовательной организации.

7.3. Критерии для установления кратности при определении должностных окладов директора МАОУ СОШ №5 г. Туапсе устанавливаются главным распорядителем бюджетных средств (начальником управления образования администрации муниципального образования Туапсинский район).

7.4. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера общеобразовательной организации устанавливаются в размере 90 % от оклада руководителя, исчисленного в соответствии с Методикой.

Директору общеобразовательной организации, его заместителям, главному бухгалтеру, может быть установлена стимулирующая надбавка за стаж работы в должности соответственно руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера, заведующего библиотекой образовательной организации в размере:

- 5% от должностного оклада при выслуге от 1 года до 5 лет.
- 10% от должностного оклада при выслуге от 5 до 10 лет;
- 15% от должностного оклада при выслуге более 10 лет;

Надбавка за выслугу лет устанавливается только по основной должности, занимаемой работником.

7.5. С учетом условий труда директору МАОУ СОШ № 5 г. Туапсе, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера.

7.6. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру, выплачиваются премии и другие выплаты стимулирующего характера. Выплаты стимулирующего характера осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников общеобразовательной организации.

Заместителям руководителя и главному бухгалтеру могут устанавливаться персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается директором МАОУ СОШ № 5 г. Туапсе персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента - до 3,0.

Библиотекарю может устанавливаться стимулирующая надбавка за стабильно высокие показатели результативности работы, за активное использование электронных учебников в образовательном процессе, вовлечение обучающихся в создание мультимедийных презентаций, за сохранение и пополнение библиотечного фонда – до 2000,00 рублей.

7.7. Премирование директора школы осуществляется с учетом результатов деятельности возглавляемой им общеобразовательной организации в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы общеобразовательной организации, установленными главными распорядителями средств муниципального образования Туапсинский район.

7.8. Предоставление преподавательской работы директору и заместителям директора осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, для которых данная общеобразовательная организация является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы (п. 4.1.6. Отраслевого соглашения по учреждениям образования муниципального образования Туапсинский район Краснодарского края на 2015 – 2017 годы).

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться директором МАОУ СОШ № 5 г. Туапсе,



определяется главным распорядителем бюджетных средств (начальником управления образования администрации муниципального образования Туапсинский район), а для других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), – самой образовательной организацией на один учебный год или полугодие, но не более 12 часов учебной нагрузки (преподавательской работы). Преподавательская работа в той же образовательной организации для указанных работников совместительством не считается.

## **8. Порядок и условия премирования работников МАОУ СОШ № 5 г. Туапсе**

8.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера при наличии экономии фонда оплаты труда в МАОУ СОШ № 5 г. Туапсе могут быть установлены премии:

- 1) премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- 2) премия за качество выполняемых работ;
- 3) премия за интенсивность и высокие результаты работы;
- 4) премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- 5) премия к профессиональным и международным праздникам (день учителя, 23 февраля, 8 марта и т.д.);
- 6) к новому учебному году.

Премирование осуществляется по решению директора МАОУ СОШ № 5 г. Туапсе с учетом мнения профсоюзного комитета в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников общеобразовательной организации. Размер премии определяется в индивидуальном порядке и максимальными размерами не ограничен. За выполнение показателей премирования по различным категориям работников по результатам работы в течение определенного периода осуществляется премирование всех категорий работников приказом директора школы с учетом мнения профсоюзного комитета.

8.2. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

8.3. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

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

8.4. Основанием для премирования за интенсивность и высокие результаты работы являются следующие показатели:

#### 8.4.1 Для педагогических работников:

- достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;
- участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов;
- проведение уроков высокого качества;
- подготовка и проведение внеклассных мероприятий;
- участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях);
- организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристские походы и т.п.);
- организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности;
- снижения количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних;
- снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций;
- участие в конкурсах профессионального мастерства;
- юбилей школы, профессиональный праздник День учителя;
- высокая результативность учебной и воспитательной работы с классом, организация качественного дежурства класса по школе.

#### 8.4.2. Для заместителей директора по учебно-воспитательной работе, воспитательной работе:

- организация пред профильного и профильного обучения;
- выполнение плана внутри школьного контроля, плана воспитательной работы;
- высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся;
- высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса;
- качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.);
- сохранение контингента учащихся в 10-11 классах;
- высокий уровень аттестации педагогических работников школы;
- поддержание благоприятного психологического климата в коллективе;
- эффективный контроль за ходом образовательного процесса.

#### 8.4.3. Для заместителя директора по административно-хозяйственной работе:

- обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы;



- обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны

труда;

- высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;
- обеспечение безаварийной работы здания;
- материально-техническое обеспечение учебного процесса;
- четкое оформление документов по заключению договоров.

8.4.4. Для педагога-психолога, социального педагога:

- результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися;
- своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами спорта.

8.4.5. Для библиотекаря:

- высокая читательская активность обучающихся;
- пропаганда чтения как формы культурного досуга;
- участие в общешкольных и районных мероприятиях;
- оформление тематических выставок.

8.4.6. Для секретаря, специалиста по кадрам:

- качественное ведение документации по делопроизводству и отдела кадров;
- за выполнение работ высокой напряженности и интенсивности;
- большой объем выполненной сверхплановой работы, если за эту работу ранее не была установлена надбавка.

Для работников бухгалтерии (заместитель директора по ФЭР, главный бухгалтер):

- за своевременное и качественное предоставление бухгалтерской и налоговой отчетности;
- большой объем выполненной сверхплановой работы, если за эту работу ранее не была установлена надбавка;
- высокий уровень исполнительской дисциплины;
- разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов;
- отсутствие дебиторской и кредиторской задолженности;
- рациональное использование бюджетных и внебюджетных средств.

8.4.7. Для обслуживающего персонала:

- содержание участка в соответствии с СанПиН, качественная уборка помещений;
- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;
- своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение техники безопасности;
- содействие и помощь педагогическим работникам в осуществлении учебно-воспитательного процесса;
- за работу, не входящих в круг основных обязанностей (проведение косметического ремонта помещений и здания школы);
- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

## 9. Материальная помощь

9.1. Из экономии фонда оплаты труда работникам может быть выплачена материальная помощь:

- в связи с регистрацией брака (детей работника) – до 2000,00 рублей;
- в связи с рождением ребенка – до 2000,00 рублей;
- к 1 сентября родителю первоклассника, родителю выпускника школы (11 класс) – до 1000,00 рублей;
- смерть близких родственников работника (жена, муж, дети, родители) – до 3000,00 рублей;
- при несчастных случаях (авариях, травмах), в случае пожара, наводнения – до 3 000,00 рублей;
- для приобретения дорогостоящих лекарств или платного лечения работника или членов его семьи в связи с длительной болезнью – до 3 000,00 рублей;
- родителям, осуществляющим уход за детьми-инвалидами и инвалидами с детства – до 1000,00 рублей;

В случае смерти работника материальная помощь выплачивается его семье.

Материальная помощь может, выплачивается

- в связи с юбилейными датами, профессиональными праздниками – 50, 55, 60 лет и т.д. – 1000,00
- при увольнении работающих пенсионеров со стажем работы в Общеобразовательной организации не менее 5 лет – в размере должностного оклада, но не более 6111,00 рублей.

9.2. Материальная помощь выплачивается по личному заявлению работника, по приказу директора. В приказе на выплату материальной помощи конкретному работнику указывается ее размер.

## 10. Штатное расписание

10.1. Штатное расписание формируется и утверждается директором МАОУ СОШ № 5 г. Туапсе в пределах выделенного фонда оплаты труда.

10.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа директора МАОУ СОШ № 5 г. Туапсе.

10.3. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям в соответствии с уставом МАОУ СОШ № 5 г. Туапсе.

10.4. В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады, ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.



10.5. Штатное расписание формируется два раза в год по состоянию на 1 сентября и 1 января, также при изменении комплектования и учебной нагрузки в течении учебного года и увеличения минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

## **11. Прочие положения**

11.1. Оплата труда, прочие выплаты, в том числе при командировках, забастовках работников МАОУ СОШ №5 г. Туапсе, не урегулированные настоящим Положением, регулируются нормативными правовыми актами, указанными в преамбуле Положения, федеральным, краевым законодательством, нормативными актами муниципального образования Туапсинский район, а также отраслевым соглашением и коллективным договором на соответствующий период, если указанные правовые акты не ухудшают положение работников.

11.2. В случае противоречия настоящего Положения вышестоящим правовым актам или соглашениям, применяются нормы правового акта улучшающего положение работников.