



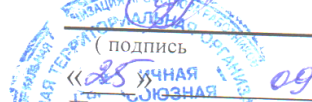
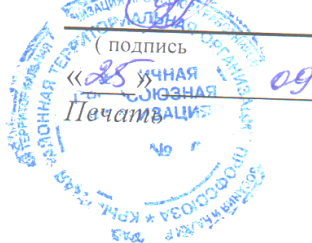
Руководитель МБОУ СОШ №10


Е.А.Чернышева
(подпись Ф.И.О.)
2020 г.
Печать



Председатель профсоюзного
комитета МБОУ СОШ №10

И.А.Степанова
(подпись Ф.И.О.)
2020 г.
Печать

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 10 станицы Неберджаевской муниципального образования Крымский район (МБОУ СОШ № 10)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об отраслевой системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 10 станицы Неберджаевской муниципального образования Крымский район (МБОУ СОШ № 10) (далее – Положение) разработано в целях совершенствования оплаты труда работников МБОУ СОШ № 10, повышения результативности оказания муниципальных услуг, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

В соответствии:

- с Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»,
- Трудовым кодексом Российской Федерации,
- Законом Краснодарского края от 16 июля 2013 года № 2770-КЗ «Об образовании в Краснодарском крае»,
- Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 года № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края»,
- Решением Совета муниципального образования Крымский район от 17 декабря 2014 года № 454 «О бюджете муниципального образования Крымский район на 2015 год и на плановый период 2016 и 2017 годов»,
- Постановлением администрации муниципального образования Крымский район от 7 декабря 2015 года № 1270 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования Крымский район от 29 июня 2012 года № 1733 «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных организаций подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Крымский район».

1.2. Оплата труда работников организации образования, включающая размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективным договором,

соглашением, локальными нормативными актами в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, а также настоящим Положением.

13. Оплата труда работников МБОУ СОШ № 10 устанавливается с учетом: единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

других видов выплат, установленных нормативным актом органа местного самоуправления;

рекомендаций районной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

согласования со школьной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

14. 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.

15. 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.

16. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

17. Месячная заработная плата работников организации, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на районном уровне минимального размера оплаты труда. Если заработная плата ниже МРОТ производится доплата до минимального размера оплаты труда.

18. Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается.

19. Оплата труда работников МБОУ СОШ № 10 производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в плане финансово-хозяйственной деятельности организации на соответствующий финансовый год.

1.10. При выплате заработной платы каждому работнику выдается расчетный листок, в котором содержится информация:

- о составных частях зарплаты, причитающейся ему за соответствующий период;

- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в т.ч. компенсации, отпуска, выплат при увольнении и/или других выплат, причитающихся работнику;

- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

- об общей сумме, подлежащей выплате.

1.11. Заработная плата перечисляется работникам на счета в банке, открытые в рамках зарплатного проекта (пластиковые карты).

1.12. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в следующие сроки: 25-го числа – аванс за первую половину месяца;

10-го числа месяца, следующего за расчетным – окончательный расчет за фактически отработанный месяц.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне выходного/нерабочего праздничного дня.

За задержку выплаты зарплаты и другие нарушения оплаты труда работодатель несет ответственность в соответствии с трудовым законодательством РФ. Если задержка выплаты

заработной платы составляет более 15 дней, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, письменно известив о данном факте работодателя.

1.13. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций организации, в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителем средств муниципального бюджета, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими государственных услуг (сетевых показателей).

1.14. Штатное расписание и тарификационный список педагогических работников учреждения утверждается его руководителем и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения. При оптимизации штатного расписания и сохранении сетевых показателей фонд оплаты труда не уменьшается.

1.15. При увеличении (индексации) базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы их размеры, а также размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, образованных путем применения повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам), базовым ставкам заработной платы, установленным по профессиональным квалификационным группам, подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2. Формирование фонда оплаты труда МБОУ СОШ № 10

2.1. Размер фонда оплаты труда МБОУ СОШ № 10 определяется исходя из утвержденного законом Краснодарского края о краевом бюджете на очередной финансовый год, норматива подушевого финансирования на одного обучающегося (с учетом соответствующего поправочного коэффициента) для обеспечения реализации основных общеобразовательных программ (далее – норматив) по следующей формуле:

$ФОТо = (N \times H \times Д) - КП$, где:

ФОТо – фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

N – норматив подушевого финансирования на одного обучающегося (с учетом соответствующего поправочного коэффициента) для реализации основных общеобразовательных программ в общеобразовательных учреждениях Краснодарского края, утвержденный законом Краснодарского края о краевом бюджете на очередной финансовый год;

H – количество учащихся в общеобразовательном учреждении на начало нового учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января);

Д – доля фонда оплаты труда (с начислениями на оплату труда) в нормативе на реализацию основных общеобразовательных программ, определяемая образовательным учреждением самостоятельно исходя из анализа фактически сложившихся затрат образовательного учреждения с учетом реальных потребностей.

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

КП – расходы общеобразовательного учреждения на компенсацию педагогическим работникам для приобретения книгоиздательской продукции и периодических изданий.

2.2. Фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения 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:

$ФОТо = ФОТп + ФОТпр$, где:

ФОТо – фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

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

ФОТпр – фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом.

2.3. Доля фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего

обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, устанавливается в соотношении в соответствии со штатным расписанием.

24. Фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки), состоит из базовой части, стимулирующей части и выплат компенсационного характера:

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

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

3. Порядок и условия оплаты труда

3.1. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс

3.1.1. Базовая часть фонда оплаты труда, включающая виды аудиторной (проведение уроков) деятельности педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника исходя из количества проведенных 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 расчета стоимости педагогической услуги.

3.1.2 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.

3.1.3 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;

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

Н – количество обучающихся по предмету в каждом классе;

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));

П – коэффициент, учитывающий сложность и приоритетность предмета;

Г – коэффициент, учитывающий возможное деление класса на группы;

3.1.4 Повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета (П) в зависимости от специфики образовательной программы определяется от 1,0 до 2,0 на основании: участия предмета в итоговой аттестации, в том числе в форме и по материалам ЕГЭ и других формах независимой аттестации; дополнительной нагрузки педагога, обусловленной большой информативной емкостью предмета, постоянным обновлением содержания, наличием большого количества источников (например, литература, история, география), необходимостью подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования, неблагоприятными условиями для здоровья педагога (например, химия, биология, физика), возрастными особенностями учащихся

(начальная школа); специфики образовательной программы, определяемой концепцией программы развития, и учета вклада в ее реализацию данного предмета.

Конкретная величина коэффициента, учитывающего сложность и приоритетность предмета определяется руководителем образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.1.5. При определении оклада (должностного оклада) ставки заработной платы педагогов по предметам может учитываться деление классов на группы, предусмотренное Типовым положением об общеобразовательном учреждении или другими нормативными документами. В этом случае стоимость педагогической услуги определяется с учетом коэффициента Г, а оклад (должностной оклад) ставка заработной платы конкретного учителя рассчитывается исходя из количества учеников в каждой группе.

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

Конкретная величина коэффициента устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.1.6. 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%.

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

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

- 1) подготовка к урокам и другим видам учебных занятий;
- 2) проверка письменных работ;
- 3) изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий;
- 4) консультации и дополнительные занятия с обучающимися, в том числе работа с отстающими и одаренными детьми; подготовка к государственной итоговой аттестации (ГИА);
- 5) классное руководство;
- 6) заведование элементами инфраструктуры (кабинетами, лабораториями, учебно-опытными участками, музеями и т.п.);
- 7) организация внеклассной работы по предмету, соревнований, олимпиад, конкурсов, конференций;
- 8) предпрофильная подготовка, профориентация;
- 9) руководство предметными комиссиями, методическими объединениями; ведение клубной, конкурсной, экскурсионной работы с учащимися; работа с молодыми специалистами (наставничество);
- 10) организация работы по профилактике наркомании среди учащихся;
- 11) работа с родителями;
- 12) внеклассная работа по физической культуре;
- 13) молодым специалистам со стажем работы от 0 до 3 лет;
- 14) другие виды работ (за исключением работы, выполняемой на условиях совмещения).

Конкретный размер дополнительных видов работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя, определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно (приложение № 2.1).

3.1.8 Оплата за указанные виды работ осуществляется за счет и в пределах базовой части фонда оплаты труда.

3.1.9 С учетом условий труда педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера.

3.1.10 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).

3.2. Условия оплаты труда заместителей руководителя.

3.2.1. Заработная плата директора МБОУ СОШ № 10, заместителей состоит из должностного оклада и выплат стимулирующего характера. ,

3.2.2. Должностные оклады заместителей директора 70 - 90%, от оклада директора школы;

3.2.3. С учетом условий труда и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, директором школы могут быть установлены стимулирующие выплаты.

3.3. Условия оплаты труда учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом .

3.3.1. «Базовые размеры должностных окладов работников, занимающих общеотраслевые должности специалистов и служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам: Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» – 5823 рублей;

Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» – 6405 рублей; Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры ведущего звена» (библиотекарь) – 8732 рублей».

Оклады рабочих, выполняющих работы по общим профессиям, устанавливаются на основе базовых окладов по квалификационным разрядам работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий (далее - ЕТКС):

2 разряд работ в соответствии с ЕТКС (кухонный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений – 5726 рублей

3.3.2 Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников определяются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

3.3.3 На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленному по профессиональным квалификационной группе, образует новый оклад и учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

3.3.4 При установлении условий оплаты труда работников учреждения, занимающих общеотраслевые должности служащих, могут предусматриваться повышающие коэффициенты:

повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности до 3,0;

персональный повышающий коэффициент к окладу до 3, 0;

повышающий коэффициент к окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет рекомендуемые размеры (в процентах от 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%.

Решение о введении соответствующих коэффициентов принимается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера должностного оклада работника на повышающий коэффициент

Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

3.4. Оплата труда работников, занимающих должности специалистов, служащих и рабочих, выполняющих работы по общим профессиям, устанавливаются на основе базовых окладов по квалификационным разрядам работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий

34.1. При установлении условий оплаты труда работникам организации, занимающих должности служащих и рабочих могут предусматриваться повышающие коэффициенты к окладам:

персональный повышающий коэффициент к окладу до 3,0;

повышающий коэффициент к окладу за стаж непрерывной работы в МБОУ СОШ № 10, выслугу лет:

рекомендуемые размеры (в процентах от 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%.

повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

34.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен рабочему с учетом степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

4. Нормы рабочего времени и нормы учебной нагрузки

4.1. Норма часов педагогической работы за размер минимального оклада (ставки) (продолжительность рабочего времени) установлена в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

4.2. Ставки заработной платы педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы):

- за 18 часов преподавательской (педагогической) работы в неделю: учителям 1- 9 классов; педагогам дополнительного образования.
- за 36 часов педагогической работы в неделю: педагогам психологам; социальным педагогам; педагогам-организаторам.

4.3. За часы педагогической работы сверх установленной нормы производится дополнительная оплата в одинарном размере.

44. Продолжительность рабочего времени других работников составляет для женщин (в сельской местности) 36 часов, мужчин - 40 часов в неделю.

45. При установлении учебной нагрузки больше или меньше нормы часов, предусмотренной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», требуется письменное согласие работника.

46. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующем случае: учителям начальных классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам.

47. Учителям, у которых по независящим от них причинам в течение межтарификационного периода учебная нагрузка уменьшается по сравнению с нагрузкой, установленной при тарификации, до конца межтарификационного периода выплачивается:

- заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;
- заработная плата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить педагогической работой;
- заработная плата, установленная при тарификации, если при тарификации учебная нагрузка была установлена ниже нормы часов за ставку и если их невозможно догрузить педагогической работой.

Об изменении объема учебной нагрузки, изменении размера оплаты труда и о догрузке педагогической работой работники должны быть поставлены в известность не позднее, чем за два месяца.

48. Должностной оклад преподавателю-организатору основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки устанавливается с учетом ведения им преподавательской (педагогической) работы в объеме 360 часов в год.

49. Преподавательская работа преподавателя организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки сверх 360 часов в год, а также преподавательская работа руководящих и других работников без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно.

4.10. Преподавательская работа руководящих и других работников помимо основной работы в том же учреждении без занятия штатной должности осуществляется в основное рабочее время, либо за пределами основного рабочего времени в зависимости от ее характера и качества выполнения работы по основной должности. Этот вопрос в каждом конкретном случае решается администрацией образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. Оплата труда работников МБОУ СОШ № 10, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

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

- за работу на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) условиями труда;
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- специалистам за работу в сельской местности;
- за специфику работы педагогическим и другим работникам в отдельных муниципальных организациях образования

за работу в ночное время;
за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
за сверхурочную работу.

5.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

5.3. 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 учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.4. 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 учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

5.6. Специалистам, работающим в сельской местности, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается выплата в размере 25%.

5.7. Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной 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.

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

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

6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

6.1. Положением об оплате и стимулировании труда работников МБОУ СОШ № 10 может быть предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

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

повышающий коэффициент к окладу за ученую степень, почетное звание, награды работникам, награжденным ведомственными знаками отличия «Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего образования», «Заслуженный учитель Кубани», Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации и Профсоюзными наградами.

Решение о введении соответствующих норм принимается организацией с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

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

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

Размеры повышающего коэффициента:

0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории

6.3. 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 руководителем организации персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – до 3,0.

6.4. 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.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента:

0,075 – за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Почетный» и другие.

0,15 – за ученую степень доктора наук.

Повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

6.5. Положением об оплате труда и стимулировании труда работников МБОУ СОШ № 10 может быть предусмотрено установление педагогическим работникам стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

6.5.1. стимулирующая надбавка за интенсивность труда;

6.5.2. стимулирующая надбавка за высокие результаты работы;

6.5.3. стимулирующая надбавка за выслугу лет:
рекомендуемые размеры (в процентах от 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%.

6.5.4. стимулирующая выплата за выполнение функции классного руководителя:

рекомендуемый размер стимулирующей выплаты за выполнение функции классного руководителя – из расчета 4000 рублей в месяц, установленной приказом соответствии с Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 24.01.2020 г. № 35 «О внесении в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 г. № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края» и Министерства образования и науки Российской Федерации от 30 августа 2013 года № 1015 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования», либо в классе с наполняемостью 14 человек и более в МБОУ СОШ № 10, расположенном в сельской местности. Для классов, наполняемость которых меньше указанной в абзаце втором настоящего пункта, уменьшение размера стимулирующих выплат производится пропорционально численности обучающихся. В случае если на педагогического работника возложены функции классного руководителя в двух и более классах, соответствующие стимулирующие выплаты выплачиваются за выполнение этих функций в каждом классе. Размер стимулирующей выплаты устанавливается исходя из наполняемости классов по состоянию на 1 января и 1 сентября текущего финансового года. В случае изменения числа обучающихся в классе в течение указанных периодов, размер стимулирующей выплаты не изменяется.

Установление стимулирующих выплат осуществляется комиссией по распределению стимулирующих выплат, избранной советом трудового коллектива, решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается приказ руководителя МБОУ СОШ № 10 в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, по согласованию с профсоюзным комитетом, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

6.5.5. Минпросвещения России письмом от 21 августа 2020 г. № ВБ-1625/08 (далее – письмо № ВБ-1625/08) предложило руководителям высших исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации организовать раздельное начисление и выплату денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам государственных образовательных организаций субъектов Российской Федерации и муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы.

Денежное вознаграждение в размере 5 тысяч рублей выплачивается ежемесячно за полностью отработанное в календарном месяце время.

Если осуществление функций классного руководителя возложено на педагогического работника, например, с 15 числа, то размер денежного вознаграждения будет исчисляться пропорционально отработанному времени.

6.6. Стимулирующую надбавку за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам МБОУ СОШ № 10 рекомендуется устанавливать:

за стабильно высокие показатели эффективности деятельности педагогических работников;

за разработку и внедрение новых эффективных образовательных программ, методик, форм обучения, (разработка и издание учебно-методической литературы, наглядных пособий и др.);

высокие индивидуальные достижения обучающихся;

развитие научно-познавательной деятельности учеников;

индивидуальный подход к обучающимся;

осуществление научно-методического или практического проекта (например, интернет-проекта);
высокие академические и творческие достижения учащихся;
за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
за сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе водителям);
за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

6.7. Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается. Размер стимулирующей надбавки устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

6.8. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 6.5.3, 6.5.4. настоящего Положения, устанавливаются пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы).

6.9. Отдельным категориям работников МБОУ СОШ № 10: педагогические работники, социальный педагог, преподаватель-организатор ОБЖ, младший обслуживающий персонал, осуществляются выплаты стимулирующего характера в размере 3000 рублей в месяц. Данные выплаты производятся в соответствии с порядком и условиями выплат.

6.10. С целью доведения средней заработной платы педагогических работников МБОУ СОШ № 10 до средней заработной платы в системе общего образования осуществляются стимулирующие выплаты педагогическим работникам на основании Положения о распределении стимулирующих выплат (приложение № 2).

6.11 Принять за основу положение о нормах профессиональной этики педагогических работников МБОУ СОШ №10 станицы Неберджаевской (приложение №8)

7. Порядок и условия премирования работников учреждения

7.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в МБОУ СОШ № 10 могут быть установлены премии:
премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
премия за качество выполняемых работ;
премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению руководителя организации, согласованному с профсоюзным комитетом 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.

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

При премировании учитывается:

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

Премия по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу

(должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

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

73. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно в размере до 3 окладов при:

поощрении главой администрации (губернатором) Краснодарского края;
присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края,
награждении знаками отличия Российской Федерации;
награждении орденами и медалями Российской Федерации и
Краснодарского края;
награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края.

74. Премия за интенсивность и высокие результаты работы – выплачивается работникам единовременно за интенсивность и высокие результаты работы (приложение № 2.2). При премировании учитывается:

выплата за высокие показатели результативности;
выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;
выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы;
другие выплаты.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). 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.

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

8. Порядок определения уровня образования

8.1. Уровень образования работников определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов об образовании.

8.2. Требования к уровню образования при установлении ставок заработной платы (должностных окладов) работников предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования и, как правило, не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию.

8.3. Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям учителя-логопеда, учителя-дефектолога, логопеда (о наличии высшего дефектологического образования), педагога-психолога (о наличии среднего или высшего психологического образования или педагогического образования с дополнительной специальностью "Психология").

8.4. Среднее или высшее музыкальное образование определяют дипломы государственного образца об окончании консерваторий, музыкальных отделений и отделений клубной и культпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), педучилищ и музыкальных училищ.

8.5. Высшее дефектологическое образование определяет диплом государственного образца об окончании пединститутов или педуниверситетов по специальностям: тифлопедагогика, сурдопедагогика, олигофренопедагогика, логопедия, специальная психология, коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная), дефектология (логопедия, тифлопедагогика, сурдопедагогика, олигофренопедагогика), а также диплом государственного

образца, полученный лицами с высшим профессиональным образованием после окончания специфаккультета с объемом подготовки по указанным выше специальностям не менее 1000 часов.

8.6. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца "бакалавр", диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, ставки заработной платы (должностные оклады) устанавливаются как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

8.7. Наличие у работников диплома государственного образца "специалист", "магистр" дает право на установление им ставок заработной платы (должностных окладов), предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

8.8. Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании права на установление должностных окладов (ставок заработной платы), предусмотренных для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает.

8.9. Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление ставок заработной платы (должностных окладов), предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

8.10 Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательного учреждения, в порядке исключения, могут быть назначены руководителем образовательного учреждения на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы, и им могут быть установлены ставки заработной платы (должностные оклады), предусмотренные для лиц, имеющих среднее профессиональное образование, с учетом имеющегося фактического стажа педагогической работы.

9. Порядок определения стажа педагогической работы.

9.1 Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка.

9.2. Стаж работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже работы стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе и за период этой работы, органы, в подчинении которых находятся образовательные учреждения, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

9.3 Требования к квалификации предусматривают установление ставок заработной платы (должностных окладов) в зависимости от стажа педагогической работы, стажа работы по специальности (по профилю) или стажа работы в определенных должностях и учреждениях.

9.4 В стаж педагогической работы засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных учреждениях, в учебно-методических учреждениях, работа на должностях руководителей и специалистов органов управления образованием и другая работа в ранее установленном порядке.

9.5 В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников образовательных учреждений и стаж работы по специальности (по профилю) засчитывается время работы на предприятиях, в учреждениях и организациях (службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации) по специальности (профессии), соответствующей профилю работы образовательного учреждения или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

- преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки); учителям и преподавателям физической культуры, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре;

- учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

- педагогам дополнительного образования;
- педагогам-психологам.

9.6 Исчисление стажа педагогической работы осуществляется с учетом времени работы в должности младшего воспитателя (помощника воспитателя), если в указанный период работник имел педагогическое образование или обучался в педагогическом учебном заведении и по его окончании приступил к педагогической деятельности.

10. Материальная помощь

10.1. Из экономии фонда оплаты труда организации работникам может быть выплачена материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организации.

10.2. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель организации по согласованию с профсоюзным комитетом на основании письменного заявления работника.

11. Штатное расписание

11.1. Штатное расписание МБОУ СОШ № 10 формируется и утверждается руководителем организации, в пределах выделенного фонда оплаты труда.

11.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя организации.

11.3. В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, виды выплат компенсационного характера (специфика работы, вредные условия труда, за работу в сельской местности, за работу в ночное время) производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

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