

Приложение № 4
к коллективному договору
Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной
школы №56 станицы Варениковской
муниципального образования
Крымский район

ПРИНЯТО
на общем собрании трудового коллектива
Председатель ПК
_____ Н.А. Рыбанчук
«_____» _____ 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ
Приказ № _____ от «_____» _____ 200 г.
Директор МБОУ СОШ № 56
_____ И.В. Власова

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 56 станицы Варениковской
муниципального образования Крымский район

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение устанавливает размеры и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №56 станицы Варениковской муниципального образования Крымский район, разработано в целях усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда. Положение разработано в соответствии

- со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации,
- ФЗ № 273 от 29 декабря 2012 года «Об образовании», "
- №2770-КЗ от 16 июля 2013 года «Об образовании в Краснодарском крае",
- постановлением главы администрации Краснодарского края от 25 апреля 2007 года №388 «Об утверждении комплексного проекта модернизации образования в Краснодарском крае»,
- постановлением главы муниципального образования Крымский район Краснодарского края от 29. 12. 2006 года №2490 «Об эксперименте по применению новых моделей оплаты труда работников общеобразовательных учреждений Крымского района Краснодарского края»,
- постановлением главы муниципального образования Крымский район от 18февраля 2008 года №354 «О внесении изменений в постановлением главы муниципального образования Крымский район от 29 декабря 2006 года №2490 «Об эксперименте по применению новых моделей оплаты труда работников общеобразовательных учреждений Крымского района Краснодарского края»,

- постановлением главы муниципального образования Крымский район от 28 ноября 2008 года №3472 «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений управления образованием администрации муниципального образования Крымский район»,
 - постановлением администрации муниципального образования Крымский район от 22 февраля 2019 года № 274 «О повышении базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников муниципальных учреждений муниципального образования Крымский район, перешедших на отраслевые системы оплаты труда»,
 - постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 24 января 2020 года № 35 « О внесении изменений в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 года № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края»,
 - постановление главы администрации губернатора) Краснодарского края от 6 февраля 2020года № 65 «О повышении базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников государственных учреждений Краснодарского края, перешедших на отраслевые системы оплаты труда»,
 - постановлением администрации муниципального образования Крымский район от 20 февраля 2020 года № 268 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования Крымский район от 27 февраля 2018 года № 214 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Крымский район»
- 1.2. Условия оплаты труда, включая размер оклада (ставки) работника, повышающие коэффициенты к окладам (ставкам), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.
- 1.3. Оплата труда работников производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете учреждения на соответствующий финансовый год.
- 1.4. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств по бюджетным средствам и средствам, поступающим от приносящей доход деятельности.
- 1.5. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждений, в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителям средств краевого бюджета, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими государственных услуг (сетевых показателей).

1.6. При оптимизации штатного расписания и сохранении сетевых показателей фонд оплаты труда не уменьшается.

1.7. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- а) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- б) Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- в) государственных гарантий по оплате труда;
- г) минимальных окладов (ставок), повышающих коэффициентов к ним по профессиональным квалификационным группам;
- д) перечня видов выплат компенсационного характера;
- е) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- ж) иных обязательных выплат, установленных законодательством Российской Федерации и законодательством Краснодарского края в сфере оплаты труда;
- з) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- и) по согласованию с представительным органом работников учреждения.

1.8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе), 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.

Определение размеров заработной платы по основной и замещаемой должностям (видам работ), а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой должности (виду работ).

1.9. Заработная плата работников учреждений предельными размерами не ограничивается.

1.10. Штатное расписание и тарификационный список педагогических работников учреждения утверждается его руководителем и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

1.11. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, иных работников на условиях срочного трудового

договора с оплатой выполненной работы за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2. Нормы рабочего времени и нормы учебной нагрузки

2.1. Норма часов педагогической (преподавательской) работы за размер минимального оклада (ставки) (продолжительность рабочего времени) установлена постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

2.2. 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 V-XI классов; педагогам дополнительного образования;
- за 20 часов преподавательской (педагогической) работы в неделю: учителям I-IV классов; учителям-логопедам;
- за 30 часов педагогической работы в неделю: воспитателям групп продленного дня, инструкторам по физической культуре;
- за 36 часов педагогической работы в неделю: педагогам психологам; социальным педагогам; педагогам-организаторам; старшим вожатым; преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности и допризывной подготовки.

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

2.4. Продолжительность рабочего времени других работников составляет 40 часов в неделю.

2.5. При установлении учебной нагрузки больше или меньше нормы часов, предусмотренной постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 года №191, требуется письменное согласие работника.

2.6. 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.

2.7. 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.

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

2.9. 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.

2.10. 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.

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

3.1. Заработная плата педагогического работника состоит из:

- базовой части, включающей аудиторную (проведение уроков) и внеаудиторную (внеурочную) деятельность;
- стимулирующей части;
- выплат компенсационного характера.

3.2. 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.

3.3. 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.

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

$O = \text{Стп} \times H \times \text{Уп} \times \Pi \times \Gamma$, где:

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

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

H – количество обучающихся по предмету в каждом классе;

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

Π – коэффициент, учитывающий сложность и приоритетность предмета;

Γ – коэффициент, учитывающий возможное деление класса на группы;

3.5. Повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета (Π) в зависимости от специфики образовательной программы определяться 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.

3.6. При определении оклада (должностного оклада) ставки заработной платы педагогов по предметам может учитываться деление классов на группы. В этом случае стоимость педагогической услуги определяется с учетом коэффициента Γ, а оклад (должностной оклад) ставка заработной платы конкретного учителя рассчитывается исходя из количества учеников в каждой группе.

Коэффициент Γ устанавливается в диапазоне от 1,0 до 2,0 (при делении классов на две группы в соответствии).

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

3.7. 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%.

3.8. В базовую часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, включаются виды неаудиторной (внеурочной) деятельности. Рекомендуемые размеры и иные условия оплаты за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности приведены в разделе 4 настоящего Положения.

3.9. Оплата за указанные виды работ осуществляется за счет и в пределах базовой части фонда оплаты труда. На доплаты за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности, из базовой части ФОТ персонала, осуществляющего учебный процесс, направляется до 15%.

3.10. С учетом условий труда педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

3.11. 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. Расчет заработной платы руководителя, заместителей руководителя, заведующего библиотекой и главного бухгалтера.

4.1. Должностной оклад руководителя общеобразовательного учреждения устанавливается исходя из группы оплаты труда руководителей учреждений, определяемой в зависимости от количества учащихся, и расчетный средний оклад педагогических работников, осуществляющих учебный процесс:

$Ор = Осп \times К$, где:

Ор – должностной оклад руководителя общеобразовательного учреждения;

Осп – расчетный средний оклад педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

К – коэффициент, установленный по группам оплаты труда руководителей учреждений:

1 группа – коэффициент 2,0 (при численности учащихся более 1000 человек);

2 группа – коэффициент 1,8 (при численности учащихся от 501 до 1000 человек);

3 группа – коэффициент 1,5 (при численности учащихся от 201 до 500 человек);

4 группа – коэффициент 1,3 (при численности учащихся до 200 человек).

Порядок и критерии отнесения к группам по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений устанавливаются учредителем общеобразовательного учреждения.

4.2. Оклады заместителя руководителя, заведующего библиотекой, главного бухгалтера устанавливаются в размере 70 – 90% от оклада руководителя.

4.3. С учетом условий труда педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

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

5.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам по занимаемой должности работников **учебно-вспомогательного персонала:**

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала **первого уровня** 5726 рублей;

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала **второго уровня** 5823 рублей;

Профессиональная квалификационная группа должностей **педагогических работников, не связанных с учебным процессом** 8587 рублей;

Профессиональная квалификационная группа должностей **руководителей структурных подразделений** 8925 рублей.

5.2. 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.

5.3. 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.

5.4. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам,

размеры повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов (должностных окладов), ставкам заработной платы:

Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня (минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 5823 рублей)

Вожатый повышающий коэффициент - 0,00

Должности педагогических работников (минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 8587 рублей)

1 квалификационный уровень:

Старший вожатый повышающий коэффициент - 0,00

2 квалификационный уровень:

Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог повышающий коэффициент - 0,08

3 квалификационный уровень:

Воспитатель; педагог-психолог повышающий коэффициент - 0,09

4 квалификационный уровень:

Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания, учитель-логопед повышающий коэффициент - 0,10

Общеотраслевые должности служащих **первого** уровня (минимальный размер должностного оклада - 5726 рублей)

Делопроизводитель; секретарь повышающий коэффициент - 0,00

Общеотраслевые должности служащих **второго** уровня (минимальный размер должностного оклада - 5823 рублей)

Инспектор по кадрам; лаборант, техник повышающий коэффициент - 0,00

Заведующий производством (шеф-повар) повышающий коэффициент - 0,13

Общеотраслевые должности служащих **третьего** уровня (минимальный размер должностного оклада - 6405 рублей)

Бухгалтер; специалист по кадрам повышающий коэффициент - 0,00

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

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

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.

5.6. Для работников, имеющих квалификационную категорию, почетное звание или ученую степень может устанавливаться повышающий коэффициент к должностному окладу, в соответствии с Положением о введении новых систем оплаты труда работников учреждений по видам экономической деятельности.

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.

5.7. Минимальные размеры окладов общих профессий рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5628 рублей
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5726 рублей
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5823 рублей
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5919 рублей
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6019 рублей
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6209 рублей
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6405 рублей
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6598 рублей

5.7.1. При установлении условий оплаты труда работников, занимающих должности рабочих профессий могут предусматриваться повышающие коэффициенты к окладам:

- персональный повышающий коэффициент к окладу (с учетом степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач);
- повышающий коэффициент к окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет (в зависимости от стажа работы в данном учреждении);
- повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ (по решению руководителя учреждения рабочим не ниже 6 разряда соответствующего

раздела ЕТКС и привлекаемых для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, а так же водителям автобусов, имеющим 1 класс и занятым перевозкой обучающихся (детей).

5.7.2. Решение о введении соответствующих коэффициентов принимается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

5.7.3. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера должностного оклада работника на повышающий коэффициент

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

5.7.5. 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.

5.8. С учетом условий труда работникам учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

6. Формирование фонда оплаты труда

6.1. Размер фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения 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 наличие коррекционных, лицейских (гимназических) классов, 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.

6.2. 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 согласно приложению № 2 к настоящей Методике, разработанному в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 года № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»:

$ФОТО = ФОТП + ФОТПр$, 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.

6.3. Доля фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, устанавливается в размере 70% к общему фонду оплаты труда учреждения;

доля фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, устанавливается в размере 30% к общему фонду оплаты труда учреждения.

Данное соотношение может быть изменено в зависимости от фактически сложившейся структуры фонда оплаты труда по категориям персонала, необходимости введения дополнительных штатных единиц и других условий.

6.4. 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:

$ФОТПр = ФОТПр(б) + ФОТПр(с) + КВпр$, 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.

6.5. Базовая часть оплаты труда управляющих учебным хозяйством, шеф-поваров (заведующих производством), 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.

7. Порядок, условия и размеры установления выплат компенсационного характера

7.1. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда, производится в повышенном размере.

7.2. Выплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам, если иное не определено федеральным законодательством и законодательством Краснодарского края.

7.3. 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).

7.4. В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях» (зарегистрирован в Минюсте России 4 февраля 2008 г., регистрационный № 11081), работникам учреждений могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- совмещение профессий (должностей), сверхурочную работу,
- работу в ночное время,
- расширение зон обслуживания,
- увеличение объема выполняемых работ,
- исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (без освобождения от работы, определенной трудовым договором),
- работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

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

Рекомендуемые размеры выплат:

- учителям химии и лаборантам кабинетов химии за работу с использованием химических реактивов, а также с их применением – до 8,4%
- кухонным работникам:

за работу у горячих плит, электрожаровых шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки;

за работу, связанную с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука,

за работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ – до 12%;

- уборщикам за работы, связанные с чисткой мусорных ящиков и канализационных колодцев, проведением их дезинфекции – до 12%;
- уборщикам служебных помещений, использующих дезинфицирующие средства, а также занятых уборкой общественных туалетов – до 12%

7.6. Конкретные размеры доплаты работникам устанавливаются директором в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда с учетом мнения профсоюзного комитета работников либо коллективным договором, трудовым договором.

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

7.8. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа осуществляется в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, оплачивается не менее чем в двойном размере

- работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам, - в размере не менее двойной часовой или дневной ставки;

- работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

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

7.9. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера минимального оклада (ставки) в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.10. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени) осуществляется в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации:

- за работу в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) работникам устанавливаются доплаты в размере 35 % от тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время.

7.11. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права

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

8. Установление выплат стимулирующего характера

8.1. Учреждению, в пределах выделенных бюджетных ассигнований, предусматриваются средства в размере не менее 20% от базовой части фонда оплаты труда работников, установленного на текущий финансовый год, на установление выплат стимулирующего характера.

8.2. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера определяется отраслевыми системами оплаты труда.

8.3. Конкретный размер стимулирующих выплат определяется приложением к настоящему Положению – «Положением о стимулировании работников муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №25 города Крымска муниципального образования Крымский район».

8.4. Выплаты стимулирующего характера, премии, поощрительные выплаты, осуществляются за счет стимулирующей части фонда оплаты труда соответствующей группы работников на основе показателей и критериев качества и результативности труда.

8.5. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения производятся из централизованного фонда стимулирования руководителей.

8.6. Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения, устанавливаемыми главными распорядителями средств местного бюджета, в ведении которого находятся учреждения.

9. Установление порядка и условий почасовой оплаты труда

9.1. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

- за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей групп продленного дня и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;
- за часы педагогической работы, отработанные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице сверх объема, установленного им при тарификации;
- педагогической работы специалистов других учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в учреждении (в том числе в рамках профильной работы и предпрофильной подготовки учащихся).

9.2. Размер оплаты за один час осуществляется в соответствии с п.3.4 настоящего Положения.

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

10. Порядок определения уровня образования

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

10.2. Требования к уровню образования при установлении ставок заработной платы (должностных окладов) работников предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования и соответствие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

10.3. 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").

10.4. 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.

10.5. 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 спецфакультета с объемом подготовки по указанным выше специальностям не менее 1000 часов.

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

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

10.8. 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.

10.9. 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.

10.10. 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.

11. Порядок определения стажа педагогической работы

11.1. Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка.

11.2. 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.

11.3. 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.

11.4. 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.

11.5. 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.

11.6. 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.

12. Гарантии по оплате труда

12.1. Месячная заработная плата работников учреждения, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на краевом уровне минимального размера оплаты труда.

12.2. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации (выплаты за работу в особых условиях, в том числе на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу при совмещении профессий или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и другие), устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

12.3. Адаптационная надбавка, учитывающая специфику обучения отдельных категорий учащихся в общеобразовательном учреждении, направляется на покрытие недостатка фонда оплаты труда или материальных расходов общеобразовательного учреждения.

12.4. Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника, направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда или на увеличение материальных расходов общеобразовательного учреждения.

12.5. Оплата труда работников общеобразовательных учреждений производится на основании трудовых договоров между руководителем общеобразовательного учреждения и работниками.

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

12.7. Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются общеобразовательным учреждением самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству.

12.8. Ответственность за своевременное и правильное установление работникам учреждения соответствующего размера оклада (ставки) возлагается на руководителя учреждения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.