

Согласовано
Председатель
первичной профсоюзной
организации

МБОУ СОШ №3
им.С.В.Дубинского
станции Березанской

Утверждаю
Директор
МБОУ СОШ №3
им.С.В.Дубинского
станции Березанской

«_____» 2021 года

«_____» 2021 года

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы №3 имени С.В. Дубинского станции
Березанской муниципального образования Выселковский район
Краснодарского края

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №3 имени Семена Васильевича Дубинского муниципального образования Выселковский район (МБОУ СОШ №3) (далее – Положение) разработано в соответствии с:

- ст. 8,47, 99 Закона Российской Федерации от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»,
- п.6 ст. 10 Закона Краснодарского края от 16.07.2013г. № 2770-КЗ «Об образовании в Краснодарском крае»,
- разделом VI «Оплата и нормирование труда» Трудового кодекса РФ,
- Постановление администрации муниципального образования Выселковский район от 28.10.2015 г. №989 «О внесении изменений в постановление главы муниципального образования Выселковский район от 6 октября 2008 г. № 1991 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений муниципального образования Выселковский район»,

- Постановление администрации муниципального образования Выселковский район от 30.08.2019 г. №1060 «О внесении изменений в постановление главы муниципального образования Выселковский район от 10.11.2008г. № 2181 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования Выселковский район» (с изменениями и дополнениями),

- Постановлением администрации муниципального образования Выселковский район от 31.12.2013г. № 1326 «О применении новых моделей оплаты труда работников общеобразовательных учреждений муниципального образования Выселковский район» (с изменениями и дополнениями),

- Постановлением главы муниципального образования Выселковский район от 08.05.2014г. № 836 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования Выселковский район от 19 ноября 2010 г. № 1976 «Об установлении доплат работникам всех типов образовательных учреждений муниципального образования Выселковский район»,

- Постановлением главы администрации муниципального образования Выселковский район от 09.06.2014 года №463 «Об утверждении порядка выплат доплат классным руководителям за организацию работы с учащимися бюджетных, автономных образовательных учреждений муниципального образования Выселковский район»,

- Постановлением главы администрации муниципального образования Выселковский район от 30.08.2019 года №1060 «О внесении изменений в постановление главы муниципального образования Выселковский район от 10 ноября 2008 года №2181 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования Выселковский район»,

- Постановлением главы администрации муниципального образования Выселковский район от 19.11.2014г. №1064 «Об установлении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Выселковский район» (с изменениями и дополнениями),

- Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 24.10.2014г. № 1158 «О внесении изменений в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 года № 1218 «О введении отраслевой системы платы труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края»,

- Постановлением администрации муниципального образования Выселковский район от 26.03.2014 года № 221 «О повышении минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципального образования Выселковский район перешедших на отраслевые системы оплаты труда»,

- Постановлением администрации муниципального образования Выселковский район от 29.12.2017 года № 1881 «О порядке предоставления, условиях стимулирования и распределения между организациями (учреждениями), муниципального образования Выселковский район субсидий в целях стимулирования отдельных категорий работников организаций (учреждений) дополнительного образования, образовательных, общеобразовательных организаций (учреждений) муниципального образования Выселковский район»,

в целях совершенствования оплаты труда работников, материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда, развития творческой активности и инициативы, социальной поддержки работников.

1.2. Положение определяет нормы рабочего времени, учебной нагрузки, порядок формирования фонда оплаты труда, соотношение тарифной (базовой) и стимулирующей частей фонда оплаты труда, порядок исчисления заработной платы, порядок и условия почасовой оплаты труда, порядок повышения заработной платы, порядок начисления доплат и надбавок стимулирующего характера, порядок установления выплат компенсационного характера, порядок и условия премирования работников.

1.3. Основные понятия и определения настоящего Положения (заработная плата, минимальный размер оплаты труда, должностной оклад) регламентируются ст. 129 Трудового кодекса РФ.

1.4. Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников МБОУ СОШ №3 имени Семена Васильевича Дубинского станицы Березанской и включает в себя:

- механизмы планирования расходов на оплату труда;
- порядок формирования и распределения фонда оплаты труда учреждения;
- порядок и условия оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс; руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера; учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом;
- рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера;
- порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера;
- порядок и условия премирования работников;
- общие принципы и гарантии оплаты труда.

1.5. Оплата труда работников МБОУ СОШ №3 имени Семена Васильевича Дубинского станицы Березанской устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- минимального оклада, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций районной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- согласования с первичной профсоюзной организацией МБОУ СОШ №3 имени С.В. Дубинского станицы Березанской.

1.6. Оплата труда работников МБОУ СОШ №3 имени С.В. Дубинского станицы Березанской производится на основании трудовых договоров между руководителем учреждения и работниками.

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

1.8. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор. Изменения условий оплаты труда фиксируется в дополнениях к трудовому договору.

1.9. 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.

1.10. Месячная заработная плата работников, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.11. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

1.12. Оплата труда работников учреждения производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете учреждения на соответствующий финансовый период.

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

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

1.14. На основе настоящего Положения разрабатываются

- Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда,

- Положение об установлении доплат педагогическому персоналу, осуществляющему учебный процесс, за неаудиторную (внеурочную) деятельность из базовой части фонда оплаты труда ФОТп(б),

- Положение об установлении выплат компенсационного характера, не противоречащих настоящему Положению и действующему законодательству в сфере труда.

1.15. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме путем перечисления на указанный работником счет в банке. Днями выплаты заработной платы являются 8 и 23 числа текущего месяца.

2. Порядок и оплата труда

2.1. Оклады (должностные оклады), ставок заработной платы педагогических работников, не осуществляющих учебный процесс, других работников МБОУ СОШ №3 имени С.В. Дубинского станицы Березанской рассчитывается с учетом Положения об установлении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Выселковский район.

2.2. Оплата труда данного персонала устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- государственных гарантий по оплате труда;

- минимального оклада, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

- перечня видов выплат компенсационного характера,

- перечня видов выплат стимулирующего характера.

2.3. 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 (профессиональных квалификационных групп) с учетом сложности и объема выполненной работы.

2.4. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам составляют базовую часть ФОТ учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала,

педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки), которая обеспечивает гарантированную заработную плату.

2.5. Квалификационный уровень рабочих общих профессий определяется в соответствии с перечнем общих профессий рабочих муниципальных учреждений муниципального образования Выселковский район, штатным расписанием МБОУ СОШ №3 имени С.В. дубинского станицы Березанской:

Квалификационный уровень	Профессии рабочих в соответствии со штатным расписанием, отнесенные к квалификационным уровням
Общие профессии первого уровня	
1 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2,3 квалификационных разрядов: водитель мототранспортных средств, дворник, кухонный рабочий, оператор котельной, мойщик посуды, повар, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож, вахтер, уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений,
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший».
Общие профессии второго уровня	
1 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4,5 квалификационных разрядов: оператор котельной, повар
2 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6,7 квалификационных разрядов: оператор котельной, повар

2.6. 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- 4096 рублей;

2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих- 4167 рублей;

3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих- 4237 рублей;

4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих- 4307 рублей;

5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих- 4479 рублей;

6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих- 4520 рублей;

7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих- 4661 рублей;

8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих- 4801 рублей;

2.7. При установлении условий оплаты труда работников, занимающих должности рабочих общих профессий, могут устанавливаться повышающие коэффициенты к должностным окладам (в пределах установленного фонда оплаты труда):

- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за стаж непрерывной работы и выслугу лет;
- повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

2.8. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается МБОУ СОШ №3 имени С.В. Дубинского станицы Березанской с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

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

2.11. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен рабочему с учетом степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

2.12. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем общеобразовательного учреждения 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.

2.13. Повышающий коэффициент к окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается всем работникам, работающим по профессиям рабочих, в зависимости от стажа работы в общеобразовательном учреждении.

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

2.14. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя общеобразовательного учреждения рабочим не ниже 6 разряда соответствующего раздела ЕТКС и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается МБОУ СОШ №3 имени С.В. Дубинского станицы Березанской с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.15. Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих общеотраслевые должности, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам.

К минимальному размеру должностного оклада предусматриваются повышающие коэффициенты, учитывающие квалификацию и уровень знаний работников.

Квалификационный уровень	Должности работников школы, отнесенные к квалификационным группам	Минимальный повышающий коэффициент
1. Общеотраслевые должности служащих первого уровня		
Минимальный размер должностного оклада – 4167 рубля		
1 квалификационный уровень	Секретарь, секретарь-машинистка, делопроизводитель	0,00
2. Общеотраслевые должности служащих второго уровня		
Минимальный размер должностного оклада – 4237 рубля		
1 квалификационный уровень	Лаборант	0,00
3 квалификационный	Заведующий	0,15

уровень	производством (шеф- повар)	
3.Общепромышленные должности служащих третьего уровня		
Минимальный размер должностного оклада – 4661 рубля		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер, психолог, социолог	0,00
4.Общепромышленные должности служащих четвертого уровня		
Минимальный размер должностного оклада – 6023 рублей		
2 квалификационный уровень	Главный (за исключением случаев, когда должность с наименованием главный является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя	0,1

2.16. Применение повышающего коэффициента к минимальному должностному окладу работников по соответствующей профессиональной квалификационной группе образует новый оклад и учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном соотношении к окладу.

2.17. При установлении условий оплаты труда работников, занимающих общепромышленные должности, могут устанавливаться повышающие коэффициенты к должностным окладам (в пределах установленного фонда оплаты труда):

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

2.18. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается МБОУ СОШ №3 имени С.В. Дубинского станицы Березанской исходя из обеспеченности указанных выплат финансовыми возможностями.

2.19. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения должностного оклада работника на повышающий коэффициент. Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.20. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам, занимающим должности в учреждении. Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и

компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.21. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику, занимающему общеотраслевую должность с учетом уровня сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

2.22. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем общеобразовательного учреждения 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.

2.23. Повышающий коэффициент к окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается всем работникам, занимающим общеотраслевую должность, в зависимости от стажа работы в общеобразовательном учреждении. Применение повышающего коэффициента к окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.24. Работникам, занимающим должности специалистов учреждения, работающих в сельской местности, устанавливается выплата за работу в сельской местности в размере 25% к должностным окладам, ставкам заработной платы. Применение выплаты к должностному окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.25. 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 по видам экономической деятельности. Применение повышающего коэффициента к должностному окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.26. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников прочего персонала, установленные на соответствующий тарификационный период не могут быть ниже рекомендуемых в Положении об отраслевой системе оплаты труда минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам.

2.27. Должностной оклад педагогических работников, не осуществляющих учебный процесс, устанавливается исходя из рекомендуемых

минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам по занимаемой должности работников муниципальных образовательных учреждений и учреждений образования Выселковского района и рекомендуемых размеров повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по занимаемым должностям:

№ п/п	Профессиональная группа/квалификационный уровень	Рекомендуемые повышающие коэффициенты
1	2	3
1.	Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
	Минимальный размер базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы – 4673 рубля	
1.1	Вожатый, помощник воспитателя; секретарь учебной части	0,00
2.	Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
	Минимальный размер базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы – 5297 рубля	
2.1	1 квалификационный уровень: Дежурный по режиму, младший воспитатель, ассистент(помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья	0,00
2.2	2 квалификационный уровень: Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму.	0,06
3	Должности педагогических работников	
	Минимальный размер базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы – 8472 рубля	
3.1	1 квалификационный уровень: Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	0,00
3.2	2 квалификационный уровень: Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог.	0,08
3.3	3 квалификационный уровень: Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор	0,09

	методист; старший педагог дополнительного образования.	
3.4	4 квалификационный уровень: Преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; учитель; учитель дефектолог; учитель-логопед (логопед); тьютер (за исключением тьютеров, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования)	0,10
4.	Должности руководителей структурных подразделений Минимальный размер базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы – 7165 рубля	
4.1	1 квалификационный уровень: Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором; учебно-консультационным пунктом; учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	0,00
4.2	2 квалификационный уровень: Заведующий (начальник) обособленным, структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий); кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта.	0,05
4.3	3 квалификационный уровень: Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования	0,10

2.28. Оплата труда библиотечных и других работников осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в муниципальном образовании Выселковский район. Компенсационные и стимулирующие выплаты данным категориям работников производятся по условиям оплаты труда в МБОУ СОШ №3 имени С.В. Дубинского станицы Березанской.

2.29. Перечень должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, определяется в соответствии

с Перечнем учреждений и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений муниципального образования Выселковский район:

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	2
Образовательное учреждение	Учителя, преподаватели, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги –психологи, педагоги – организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры – преподаватели, тренеры –преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по труду, директора, заместители директора по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно – воспитательной работе, по общеобразовательной подготовке.

2.30. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в учреждении, а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в вооруженных силах СССР и Российской Федерации устанавливается в соответствии с Порядком зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в вооруженных силах СССР и Российской Федерации работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений муниципального образования Выселковский район:

педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

- время нахождения на военной службе по контракту из расчёта один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву – один день военной службы за два дня работы,

- время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки,

- педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

- время службы в вооружённых силах СССР и Российской Федерации, на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков, мичманов (в том числе в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 1.1. настоящего порядка.

- время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов а аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации; на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя, работника народного образования, профтехобразования; в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних.

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с настоящим Положением и приложением к нему (Положением о выплатах стимулирующего характера МБОУ СОШ №3 имени С.В. Дубинского станицы Березанской.

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

3.3. Работникам МБОУ СОШ №3 имени С.В. Дубинского станицы Березанской может быть предусмотрено установление стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

3.3.1. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

3.3.2. Стимулирующая надбавка за выслугу лет.

3.3.3. Выплата стимулирующего характера отдельным категориям.

3.3.4. Стимулирующая выплата за выполнение функции классного руководителя.

3.3.5. Стимулирующая выплата молодым специалистам.

3.3.6. Выплаты за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

3.4. Работникам МБОУ СОШ №3 имени С.В. Дубинского станицы Березанской могут быть установлены следующие повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной плате:

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной плате за квалификационную категорию;
- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной плате;
- повышающий коэффициент к окладу за ученую степень, почетное звание.

3.5. Решение о введении соответствующих норм принимается МБОУ СОШ №3 имени С.В. Дубинского станицы Березанской с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами.

3.6. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной плате определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

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

Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего финансового периода, за исключением повышающих коэффициентов за квалификационную категорию.

3.7. Повышающий коэффициент к окладу 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;

3.8. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается 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 и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента – до 2,0.

3.9. 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:

0,075 – за ученую степень кандидата наук или почетное звание «заслуженный», «народный»;

0,15 – за ученую степень доктора наук,

0,10-0,15- за звание «Почетный работник народного образования».

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

3.10. Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя МБОУ СОШ №3 имени С.В. Дубинского станицы Березанской, по согласованию с Управляющим советом общеобразовательного учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МБОУ СОШ №3 имени С.В. Дубинского станицы Березанской, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

3.11. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы работникам МБОУ СОШ №3 имени С.В. Дубинского станицы Березанской устанавливается:

1. За стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения:

- результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися;
- результативность подготовки учащихся к ГИА;
- результативность работы по организации участия учащихся в викторинах, конкурсах;
- результативность участия педагога в очных, очно-заочных, заочных (дистанционных) профессиональных конкурсах;
- высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации учащихся;
- высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательной работы, результативность ВШК;
- отсутствие предписаний, замечаний по итогам проверок различными службами санитарного, противопожарного, антитеррористического, документального состояния школы, учебной и воспитательной работы школы.

2. За разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе, в том числе за:

- эффективность участия педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях);
- высокий уровень организации и проведения предметной недели (декады);
- разработку и внедрение авторских программ;

- экспериментальную и инновационную работу;
- эффективность участия в реализации краевой программы «Одаренные дети»;
- организацию проектной деятельности учащихся;
- эффективность работы по организации познавательной деятельности обучающихся (экскурсий, встреч, вечеров), в том числе в классах казачьей направленности;
- наличие публикаций в средствах массовой информации, в информационно-коммуникационной сети Интернет;
- высокий уровень организации и проведения (качество проведения) семинаров, конференций, круглых столов, творческих встреч, внеклассных мероприятий с использованием передовых педагогических технологий;
- эффективность организации летнего оздоровления учащихся (лагерь дневного пребывания, туристические походы, трудоустройство, экскурсии), полезной занятости обучающихся в каникулярное время;

3. За выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения), в том числе за:

- обслуживание школьного сайта;
- организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж общеобразовательного учреждения:
- оформление тематических выставок;
- участие в мероприятиях сельского поселения, муниципального, регионального значения;
- благоустройство школьного двора;
- оформление стендов;
- организация и проведение общешкольных родительских собраний,

4. За сложность и напряжённость выполняемой работы, в том числе за:

- обеспечение выполнений требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;
- ведение делопроизводства;
- ведение документации по организации питания;
- обеспечение санитарно-гигиенических условий;
- обслуживание транспортного средства МБОУ СОШ №3 имени С.В. Дубинского станицы Березанской.

Размер стимулирующей надбавки устанавливается в абсолютном значении, по одному или нескольким основаниям. Размер стимулирующей надбавки не должен превышать 200%. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более полугода, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

5. За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей:

- за сопровождение детей во время перевозок школьным автобусом;
- организация работы по туризму;
- работа с молодыми специалистами (наставничество);
- за помощь в проведении хозяйственных и других работ;
- за организацию работы по безопасности дорожного движения;
- за осуществление руководства работой школьного музея;
- другие направления деятельности, исходя из специфики

МБОУ СОШ №3 имени С.В. Дубинского станицы Березанской.

3.12. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам за стаж непрерывной работы в данном общеобразовательном учреждении.

Размеры стимулирующей надбавки (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%.

3.13. Выплаты стимулирующего характера отдельным категориям работников.

3.13.1. Выплаты отдельным категориям работников, осуществляются в соответствии с перечнем должностей, для которых установлены стимулирующие выплаты данного характера: учителей, других педагогических работников (социальный педагог, педагог-психолог, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности), обслуживающего персонала (водитель мототранспортных средств, повар, кухонный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож (вахтёр), уборщик служебных помещений).

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

- при занятии штатной должности в полном объёме (не менее одной ставки) выплаты стимулирующего характера отдельным категориям работников устанавливаются из расчёта 3000 рублей в месяц;

- при занятии штатной должности в не полном объёме, или в случае если месяц, за который производится выплата, отработан не полностью, выплата осуществляется пропорционально отработанному времени.

- продолжительность рабочего времени педагогических работников определяется в зависимости от должности и (или) специальности с учётом особенностей труда в соответствии с приказом Минобрнауки РФ от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов

педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, других работников – в соответствии с трудовым законодательством.

3.13.3. Размер доплат и надбавок, других выплат компенсационного и стимулирующего характера, исчисляется без учёта данных выплат.

3.13.4. Предоставление ежемесячной денежной выплаты осуществляется ежемесячно вместе с выплатой заработной платы.

3.14. Стимулирующая выплата за выполнение функции классного руководителя устанавливается педагогическим работникам МБОУ СОШ №3 имени С.В. Дубинского станицы Березанской, выполняющим функции классного руководителя, из расчета 4000,00 рублей в месяц в классе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной приказом министерством 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 муниципальных общеобразовательных организациях, расположенных в сельской местности.

Для классов, наполняемость которых меньше указанной в настоящем пункте, 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.

3.15. Стимулирующая выплата молодым специалистам устанавливается в целях социальной поддержки, повышения социального статуса в соответствии с Положением о порядке и условиях применения ежемесячной доплаты молодым специалистам муниципальных образовательных учреждений всех видов и типов муниципального образования Выселковский район и Положением об установлении стимулирующих выплат МБОУ СОШ №3 имени С.В. Дубинского станицы Березанской на основании приказа руководителя общеобразовательного учреждения.

3.16. Стимулирующие выплаты, установленные на определенный период конкретному работнику могут быть:

а) уменьшены в случае:

- ухудшения качества работы, несвоевременного выполнения поручений, нарушения трудовой дисциплины;
- уменьшения объема работ, обусловленных данной доплатой; снятия функциональных обязанностей, за которые установлена доплата.

б) отменены в случае:

- невыполнения или некачественного исполнения функциональных обязанностей, за которые предусмотрена данная доплата;
- отказа от выполнения обязанностей, за которыми предусмотрена данная стимулирующая доплата;
- наложения взыскания за отказ от исполнения работ, предусматривающих установление доплаты.

3.17. Уменьшение стимулирующих выплат или их отмена осуществляется на основании приказа руководителя общеобразовательного учреждения.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Оплата труда работников МБОУ СОШ №3 имени С.В. Дубинского станицы Березанской, занятых на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) 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 работникам;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу.

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

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

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

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

4.5. 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.

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

Применение указанной выплаты не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплатах.

4.7. Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с выплатами за специфику работы педагогическим и другим работникам муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования Выселковский район

№ п/п	Критерии повышения	Процент повышения
1	За работу в специальных (коррекционных) классах, группах для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития)	15-20
2	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья.	20
3	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное и	20

	групповое обучение детей	
--	--------------------------	--

Применение выплат за специфику работы не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

4.8. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

- размер доплаты – 35% части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

4.9. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся 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 части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.10. 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.

4.11. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления, установленные коллективным договором в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права, конкретизируются в Положении о выплатах компенсационного характера и трудовых договорах работников.

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

5. Порядок и условия премирования работников учреждения

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в учреждении могут устанавливаться премии:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;

Премирование осуществляется по решению руководителя МБОУ СОШ №3 имени С.В. Дубинского станицы Березанской в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности направленных учреждением на оплату труда работников:

- заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;
- работников, подчиненных заместителям руководителя - по представлению заместителей руководителя учреждения;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях МБОУ СОШ №3 имени С.В. Дубинского станицы Березанской - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

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

При премировании учитывается:

- 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 и др.

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

5.3. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении. Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

5.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитывается:

- интенсивность и напряженность работы;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа общеобразовательного учреждения среди населения.

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.

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

5.6. При нарушении должностных обязанностей и действующих локальных актов учреждения работник лишается права на получение премии за определенный финансовый период.

6. Материальная помощь

6.1. Из фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения работникам может быть оказана материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом - Положением об оказании материальной помощи работникам МБОУ СОШ №3 имени С.В. Дубинского станицы Березанской.

6.2. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель общеобразовательного учреждения на основании письменного заявления работника.

7. Формирование фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения (ФОТ_о)

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 по следующей формуле:

$\text{ФОТ}_о = N \times H \times Д$, где:

ФОТ_о – фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения,

N – норматив подушевого финансирования на реализацию основных общеобразовательных программ, утвержденный законом Краснодарского края о краевом бюджете на очередной финансовый год;

H – количество обучающихся в учреждении с учетом комплектования на начало нового учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января);

Д – доля фонда оплаты труда (с начислением на оплату труда) в нормативе на реализацию основных общеобразовательных программ, определяемая общеобразовательным учреждением самостоятельно исходя из анализа фактически сложившихся затрат учреждения с учетом реальных потребностей на очередной финансовый год (рекомендуемая доля фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения составляет 90% от норматива подушевого финансирования).

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

8. Распределение фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения

8.1. 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 и определяется по формуле:

$\text{ФОТ}_о = \text{ФОТ}_п + \text{ФОТ}_пр$, 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.

8.2. Руководитель общеобразовательного учреждения в соответствии со ст. 28 Закона Российской Федерации от 29.12.2012г. № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» формирует и утверждает штатное расписание общеобразовательного учреждения, локальные акты, регулирующие оплату труда (Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда и другие), в пределах фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения в соотношении:

рекомендуемая доля фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, устанавливается в размере 70% к общему фонду оплаты труда учреждения;

рекомендуемая 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.

8.3. Рекомендуемое в п. 3.2 настоящего Положения соотношение может быть изменено общеобразовательным учреждением самостоятельно в зависимости от фактически сложившейся структуры фонда оплаты труда по категориям персонала, необходимости введения дополнительных штатных единиц и других условий.

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

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

ФОТп - фонд оплаты труда педагогического персонала;

ФОТп(б) - базовая часть ФОТп;

ФОТп(с) – стимулирующая часть ФОТп;

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

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

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

- подготовка к урокам и другим видам учебных занятий;
- проверка письменных работ;
- классное руководство;
- заведование элементами инфраструктуры (кабинетами, лабораториями, учебно-опытными участками, мастерскими, музеями и т.п.);
- организация внеклассной работы по предмету, соревнований, олимпиад, конкурсов, конференций;
- руководство предметными комиссиями, методическими объединениями;
- методическая работа;
- ведение клубной, конкурсной, экскурсионной работы с учащимися;
- внеурочная деятельность в рамках реализации федеральных государственных образовательных стандартов,
- предпрофильная подготовка, профориентация;
- 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.

В связи с производственной необходимостью могут быть внесены изменения в перечень дополнительных видов работ, относящихся к внеаудиторной (внеурочной) деятельности учителя, утверждаются приказом руководителя.

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

Конкретный размер стимулирующей части определяется МБОУ СОШ №_ самостоятельно.

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера определяется Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников МБОУ СОШ №3 имени С.В. Дубинского станицы Березанской .

8.7. 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, выплат компенсационного характера и определяется по формуле:

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

Базовая часть оплаты труда административно-управленческого персонала за исключением управляющих учебным хозяйством, заведующих производством (шеф-поваров) включает должностные оклады, рассчитанные в соответствии с установленной Методикой.

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

8.8. Изменение ФОТ, соотношения долей ФОТ может производиться в соответствии с нормативно-правовой базой по оплате труда бюджетной сферы и действующего законодательства, на основании приказа руководителя общеобразовательного учреждения.

9. Определение стоимости педагогической услуги в общеобразовательном учреждении

9.1. Базовая часть фонда оплаты труда включающая виды аудиторной (проведение уроков) деятельности педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс ФОТп(б) обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника 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.

Стоимость педагогической услуги (стоимость 1 ученико-часа - Стп) определяется исходя из базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, уменьшенной на сумму доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя по следующей формуле:

$$(\text{ФОТп(б)} - \text{НВ}) \times 245$$

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТп(б)} - \text{НВ}}{(\text{a1} \times \text{в1} + \text{a2} \times \text{в2} + \text{a3} \times \text{в3} + \dots + \text{a10} \times \text{в10} + \text{a11} \times \text{в11}) \times 365},$$

(a1 x в1 + a2 x в2 + a3 x в3 + ... + a10 x в10 + a11 x в11) x 365, где:

365 - количество дней в году;

245 - среднее расчетное количество дней в учебном году;

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

НВ - сумма доплат за виды неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя

a1 - количество учащихся в первых классах;

a2 - количество учащихся во вторых классах;

a3 - количество учащихся в третьих классах;

a11 - количество учащихся в одиннадцатых классах;

...

в1 - годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

в2 - годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

в3 - годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

в11 - годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

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

Годовое количество часов по учебному плану определяется с учетом всех случаев увеличения часов (факультативных занятий, деления классов на группы), обучения детей с отклонениями в развитии, обучения детей на дому.

9.3. 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.

9.4. Определенная таким образом стоимость педагогической услуги для последующих расчетов может корректироваться на коэффициент - от 0,01 до 2,00, учитывающий сложность и приоритетность предмета (доля - 5% ФОТп(б)).

Конкретная величина коэффициента определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно с учетом установленных коэффициентов сложности и приоритетности предмета.

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

участия предмета в итоговой аттестации, в том числе в форме и по материалам ЕГЭ и других формах независимой аттестации;

дополнительной нагрузки педагога, обусловленной большой информативной емкостью предмета, постоянным обновлением содержания,

наличием большого количества источников (например, литература, история, география и др.), необходимостью подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования, неблагоприятными условиями для здоровья педагога (например, химия, биология, физика), возрастными особенностями учащихся (начальная школа);

специфики образовательной программы образовательной организацией, определяемой концепцией программы развития, и учета вклада в ее реализацию данного предмета.

9.5. Стоимость педагогической услуги для коррекционных классов увеличивается на коэффициент 2,2, учитывающий нормативное снижение наполняемости в этих классах и повышение заработной платы педагогических работников на 20%. Указанный коэффициент может быть определен общеобразовательным учреждением самостоятельно с учетом фактических условий.

9.6. Для классов, участвующих в реализации федеральных государственных образовательных стандартов стоимость педагогической услуги может увеличиваться на коэффициент 1,2.

9.7. Устанавливается повышающий коэффициент образовательным учреждением самостоятельно, утверждается приказом руководителя.

10. Расчет окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс

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

$O = \text{Стп} \times H \times \text{Уп} \times \Pi \times \Gamma + (\text{Уп}/4/18 \times 115)$, где:

O – оклад (должностной оклад), ставка заработной платы педагога, осуществляющего учебный процесс,

Стп – стоимость педагогической услуги,

H – количество обучающихся по предмету в каждом классе,

Уп – количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе,

Π – коэффициент, учитывающий сложность и приоритетность предмета, устанавливаемый учреждением самостоятельно,

Γ – коэффициент, учитывающий возможное деление на группы (значение Γ – от 1,0 до 2,0).

115 – размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями;

4 - коэффициент перехода месячного учебного плана в недельный;

18 - норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

Заработная плата конкретного учителя рассчитывается исходя из количества учеников в каждой группе (классе).

10.2. При определении оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогов по предметам может учитываться деление классов на группы, предусмотренное нормативными документами. 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 или от 1,0 до 3,0 (при делении классов на три группы в соответствии с нормативными документами с учетом дополнительно выделенных средств из адаптационной надбавки).

Конкретное значение коэффициента Γ устанавливается общеобразовательным учреждением самостоятельно для каждого учителя индивидуально по формуле:

$\Gamma = \text{Кол-во уч. гр.} / \text{Кол-во уч-ся кл.}$

Кол-во уч. гр.- количество учащихся в группе;

Кол-во уч-ся кл. - количество учащихся класса, в котором производится деление на данные группы.

10.3. При обучении детей на дому заработная плата педагогов, осуществляющих 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%.

10.4. 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).

10.5. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, группами, объединениями, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

10.6. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников МБОУ СОШ №3 имени С.В. Дубинского станицы Березанской применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников,

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в общеобразовательном учреждении.

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

Размер почасовой оплаты труда может увеличиваться на повышающие коэффициенты за квалификационную категорию и ученую степень, почетное звание, а также стимулирующую надбавку за выслугу лет.

10.7. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в общеобразовательное учреждение, участвующих в проведении учебных занятий, привлекаемых в качестве членов жюри конкурсов и смотров, а также для рецензирования конкурсных работ, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются МБОУ СОШ №_ самостоятельно.

11. Порядок формирования и распределения централизованного фонда стимулирования руководителей общеобразовательного учреждения

11.1 Управление образования администрации муниципального образования Выселковский район – главный распорядитель средств местного бюджета, в ведении которых находится учреждение, формирует централизованный фонд стимулирования руководителей общеобразовательных учреждений по следующей формуле:

$ФОТ_{цст} = ФОТ_o \times \pi$, где:

ФОТ_{цст} – отчисление в централизованный фонд стимулирования руководителей общеобразовательных учреждений;

ФОТ_о – фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

π – централизуемая доля ФОТ_о.

Размер централизуемой доли ФОТ_{цст} определяется до 3%.

Размер централизованного фонда стимулирования руководителей общеобразовательных учреждений, порядок его формирования и использования устанавливается Управлением образования администрации муниципального образования Выселковский район.

11.2. Централизованные бюджетные средства распределяются Управлением образования администрации муниципального образования Выселковский район – главным распорядителем средств местного бюджета между подведомственными им учреждениями на основании приказа.

11.3. Управление образования администрации муниципального образования Выселковский район определяет порядок расходования средств, предусмотренных муниципальному образованию для централизованного стимулирования руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений, организуя ведение раздельного учета средств, направленных на эти цели.

11.4. В случае отсутствия решения управления образования администрации муниципального образования Выселковский район - главного распорядителя средств местного бюджета о предоставлении руководителю подведомственного учреждения стимулирующих выплат за счет централизованных бюджетных ассигнований, соответствующие средства могут быть направлены на увеличение стимулирующих выплат руководителям других подведомственных учреждений.

11.5. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются с учетом результатов деятельности учреждения.

11.6. Показатели и условия стимулирования труда руководителя учреждения, позволяющие оценить результативность и качество работы учреждения, определяются управлением образования администрации муниципального образования Выселковский район – главным распорядителем средств местного бюджета самостоятельно.

12. Расчет заработной платы руководителя общеобразовательного учреждения, заместителей руководителя, заведующего библиотекой и главного бухгалтера

12.1. Должностной оклад руководителя общеобразовательного учреждения устанавливается исходя из группы оплаты труда руководителей общеобразовательных учреждений, определяемой в зависимости от количества учащихся, и расчетный средний оклад педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, исчисленного согласно установленной Методики по формуле:

$Ор = Оsrп \times K$, где:

Ор - должностной оклад руководителя общеобразовательного учреждения;

Оsrп - расчетный средний оклад педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, исчисленный исходя из стоимости педагогической услуги;

K - коэффициент, установленный по группам оплаты труда руководителей общеобразовательных учреждений.

Рекомендуемые коэффициенты:

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.

12.2. Оклады заместителя руководителя, заведующего библиотекой, главного бухгалтера общеобразовательного учреждения устанавливаются в размере 70 - 90% от оклада руководителя общеобразовательного учреждения.

Заместитель директора по УВР - до 90% от оклада руководителя (директора),

заместитель директора по ВР - до 90% от оклада руководителя (директора),

заместитель директора по АХР - до 80% от оклада руководителя (директора),

заместитель директора по ФЭР - до 90% от оклада руководителя (директора),

главный бухгалтер - до 80% от оклада руководителя (директора),

заведующий библиотекой - до 80% от оклада руководителя (директора),

12.3. Заработная плата руководителя, его заместителей и главного бухгалтера МБОУ СОШ №_ состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Порядок исчисления размера расчетного среднего оклада для определения размера должностного оклада руководителя общеобразовательного учреждения определяет правила исчисления расчетного среднего оклада для определения размера должностного оклада руководителя общеобразовательного учреждения.

12.4. Должностной оклад руководителя общеобразовательного учреждения определяется трудовым договором, устанавливается исходя из группы оплаты труда руководителей образовательных организаций, определяемой в зависимости от количества учащихся и расчетного среднего оклада педагогов, осуществляющих учебный процесс.

12.5. С учетом условий труда руководителю общеобразовательной организации, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

12.6. Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности общеобразовательного учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения, установленными главными распорядителями средств краевого бюджета, в ведении которого находятся образовательные организации.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливаются главным распорядителем средств краевого бюджета в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя образовательной организации.

13. Штатное расписание

13.1. Штатное расписание МБОУ СОШ №_ устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения, в пределах выделенного фонда оплаты труда.

13.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя общеобразовательного учреждения.

13.3. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям в соответствии с уставом общеобразовательного учреждения.

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

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