**ПОЛОЖЕНИЕ об**

**об оплате труда работников**

**муниципального образовательного учреждения – общая общеобразовательная школа № 79 г.Краснодара**

**Общие положения**

Настоящее положение об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения – основной общеобразовательной школы № 79 г.Краснодара (далее - Положение) разработано в целях совершенствования оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения – основной общеобразовательной школы № 79 г.Краснодара, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

Положение об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения - основной общеобразовательной школы № 79 г.Краснодара (далее - Положение) разработано в соответствии с: Трудовым Кодексом Российской Федерации; законом Российской Федерации от 10 июля 1992 года № 3266-1 «Об образовании»; законом Краснодарского края от 29 декабря 2004 года № 828-КЗ «Об образовании»; постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2003 № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений»; постановлением главы администрации муниципального образования город Краснодар от 31.03.2010 г. № 1811 «О применении новой системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений муниципального образования город Краснодар»; постановлением главы муниципального образования город Краснодар от 27.11.2008 № 4089 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования город Краснодар»; постановлением главы муниципального образования город Краснодар от 16.12.2008 № 4562 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и отдельных муниципальных учреждений отрасли «Образование» муниципального образования город Краснодар»; постановлением главы муниципального образования город Краснодар от 16.12.2008 № 4563 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры и муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей, подведомственных управлению культуры администрации муниципального образования город Краснодар»; постановлением администрации муниципального образования город Краснодар от 06.06.2011 № 3872 «О повышении минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных учреждений, перешедших на отраслевые системы оплаты труда».

Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения - основной общеобразовательной школы № 79 г.Краснодара, реализующее основную общеобразовательную программу среднего (полного) общего образования.

Положение включает в себя:

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;

условия оплаты труда руководителей.

Оплата труда работников муниципального общеобразовательного учреждения - основной общеобразовательной школы № 79 г.Краснодара устанавливается с учетом:

[единого тарифно-квалификационного справочника](garantF1://8186.0) работ и профессий рабочих;

[единого квалификационного справочника](garantF1://80422.0) должностей руководителей, специалистов и служащих;

[государственных гарантий](garantF1://12025268.130) по оплате труда;

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

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

рекомендаций Краснодарской городской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

согласования с городской территориальной организацией профсоюза работников образования и науки Российской Федерации.

Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам по занимаемой должности работников МОУ ООШ № 79:

|  |  |
| --- | --- |
| Перечень групп должностей | Минимальный размер должностного оклада, рублей |
| Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Должности служащих первого уровня" | 3142 |
| Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Должности служащих второго уровня " | 3195 |
| Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Должности служащих третьего уровня " | 3515 |
| Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня " | 3195 |
| Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Должности педагогических работников " | 4473 |

На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель самостоятельно устанавливает оклады ,ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к минимальному должностному окладу, ставке заработной платы, установленным по профессиональной квалификационной группе, образует новый оклад.

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

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационный разряд работ | Минимальный размер оклада, рублей |
| 1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 3089 |
| 2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 3142 |
| 3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 3195 |
| 4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 3249 |
| 5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 3302 |
| 6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 3408 |
| 7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 3515 |
| 8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 3621 |

Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные выплаты и условия установления выплат стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

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.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне [минимального размера оплаты труда](garantF1://10080093.0).

Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами учреждений, которые разрабатываются на основе настоящего положения, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе тарифной сетки по оплате труда работников на 1 декабря 2008 года, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Оплата труда работников муниципального общеобразовательного учреждения - средней общеобразовательной школы № 62 г.Краснодара производится в пределах фонда оплаты труда (предельными размерами не ограничивается), утвержденного в бюджетной смете учреждения на соответствующий финансовый год.

**Формирование фонда оплаты труда**

Размер фонда оплаты труда МОУ ООШ № 79 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:

ФОТ = N х Н х Д, где:

ФОТ – фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

N – норматив подушевого финансирования на одного обучающегося (с учетом соответствующего поправочного коэффициента) для реализации основных общеобразовательных программ в муниципальных общеобразо-вательных учреждениях муниципального образования город Краснодар, утвержденный Законом Краснодарского края о краевом бюджете на очередной финансовый год;

Н – количество учащихся в общеобразовательном учреждении;

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.

Расчёт фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения производится 2 раза в год исходя из численности учащихся по состоянию на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января).

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

**Формирование централизованного фонда стимулирования руководителя**

В соответствии с методикой планирования расходов на оплату труда при формировании бюджетной сметы муниципальных общеобразовательных учреждений муниципального образования город Краснодар, утвержденной постановлением главы администрации муниципального образования город Краснодар от 31.03.2010 г. № 1811 «О применении новой системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений муниципального образования город Краснодар» для поощрения директора Учреждения формируется централизуемая доля отчислений в централизованный фонд устанавливается в размере до 0,03 от общего фонда оплаты труда учреждения. Конкретный размер доли отчислений в централизованный фонд на очередной финансовый год устанавливается приказом департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар. Порядок его формирования и распределения устанавливается согласно приложения № 2 к настоящему Положению.

**Распределение фонда оплаты труда**

Фонд оплаты труда МОУ ООШ № 79 состоит из фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс и фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом:

ФОТо = ФОТп + ФОТпр, где:

ФОТо – фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

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

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

Порядок распределения штатной численности работников по группам персонала для формирования фонда оплаты труда определяется согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

Руководитель Учреждения в соответствии со статьей 32 Закона Российской Федерации от 10.07.1992 года № 3226-1 «Об образовании» формирует и утверждает штатное расписание учреждения, локальные акты, регулирующие оплату труда МОУ ООШ № 79 (положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, положение о доплатах и надбавках и другие) в пределах фонда оплаты труда в соотношении:

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

б) 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.

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

ФОТп = ФОТп(б) + ФОТп(с) + КВ, где:

ФОТп – фонд оплаты труда педагогического персонала;

ФОТп(б) – базовая часть ФОТп;

ФОТп(с) – стимулирующая часть ФОТп;

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

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

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

- подготовка к урокам и другим видам учебных занятий;

- проверка письменных работ;

- изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий;

- консультации и дополнительные занятия с обучающимися, в том числе работа с отстающими и одаренными детьми, с обучающимися в форме экстерната;

- аттестация обучающихся в форме экстерната;

- классное руководство;

- заведование элементами инфраструктуры (кабинетами, лабораториями, учебно-опытными участками, мастерскими, музеями и т.п.);

- организация внеклассной работы по предмету, соревнований, олимпиад, конкурсов, конференций;

- предпрофильная подготовка, профориентация;

- руководство предметными комиссиями, методическими объединениями;

- ведение клубной, конкурсной, экскурсионной работы с учащимися;

- работа с молодыми специалистами (наставничество);

- организация работы по профилактике наркомании среди учащихся МОУ ООШ № 79 учителем по физической (в соответствии с постановлением главы администрации Краснодарского края от 16.10.2007 № 955 «Об установлении доплат за организацию воспитательной работы отдельным категориям педагогических работников» ежемесячная доплата устанавливается за ставку заработной платы при условии выполнения нормы рабочего времени в размере 2000 рублей. Расчет доплаты работникам, выполняющим объем работы менее нормы рабочего времени за ставку заработной платы, производится пропорционально учебной нагрузке и отработанному времени. Предельный размер доплаты, выплачиваемый одному педагогическому работнику в одном учреждении, не может превышать вышеуказанного размера;

- работа с родителями;

- другие виды работ (за исключением работы, выполняемой на условиях совмещения), в том числе, связанные с введением федерального государственного образовательного стандарта.

Конкретный размер дополнительных видов работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя, определяется МОУ ООШ № 62 самостоятельно согласно приложения № 4 к настоящему Положению.

Если с согласия учителя на него возлагается педагогическая работа сверх установленного при тарификации объема учебной нагрузки, ему производится дополнительная оплата фактически выполненных часов.

Из Отраслевого соглашения по учреждениям и организациям, находящимся в ведении Федерального агентства по образованию на 2009 – 2011 годы от 24.02.2009 года следует, что почасовая оплата труда учителей применяется при оплате:

- часов, выполненных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев;

- часов педагогической работы, выполненных учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации.

Фактически выполненные часы умножаются на стоимость одного часа педагогической работы, размер которого определяется путем деления среднего оклада педагогических работников, осуществляющих учебный процесс на среднемесячное количество рабочих часов.

В свою очередь, среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Размер среднего оклада педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, рассчитывается путем деления суммы, направленной учреждением на базовую часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, уменьшенной на сумму доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя, на сумму штатной численности педагогических работников, осуществляющих учебный процесс на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января).

На стимулирующую часть направляется не менее 25 % общего фонда оплаты труда.

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.

Базовая часть оплаты труда административно-управленческого персонала включает должностные оклады, рассчитанные в соответствии с методикой утвержденной постановлением главы администрации муниципального образования город Краснодар от 31.03.2010 г. № 1811 «О применении новой системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений муниципального образования город Краснодар».

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

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

2000 рублей – заместителю директора по воспитательной (учебно-воспитательной) работе;

1000 рублей – педагогу-психологу и социальному педагогу.

Педагогическим работникам, выполняющим объем работ менее нормы рабочего времени за ставку заработной платы, расчет доплат производится пропорционально учебной нагрузке и (или) отработанному времени.

Лицам, работающим по совместительству, расчет доплат производятся пропорционально отработанному времени по совместительству.

Предельный размер доплаты за организацию работы по профилактике наркомании, выплачивается одному педагогическому работнику в одном учреждении, не может превышать вышеуказанных размеров доплат.

Порядок и условия установления выплат стимулирующего (Приложение № 5) и компенсационного (Приложение № 6) характера определяются в соответствии с Положением об оплате труда работникам МОУ ООШ №79г.Краснодара, утвержденным постановлением главы муниципального образования город Краснодар от 16.12.2008 года № 4562.

Перечень выплат стимулирующего характера установлен настоящим Положением в приложении № 5.

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

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 МОУ ООШ № 79 г.Краснодара.

**Определение стоимости педагогической услуги в общеобразовательном учреждении**

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

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

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

(ФОТп(б) – НВ) х 245

Стп = ---------------------------------------------------------------- ,

(а1 х в1 + а2 х в2 + а3 х в3 + ... + а10 х в10 + а11 х в11) х 365

где:

365 – количество дней в году;

245 – среднее расчётное количество дней в учебном году;

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

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

а1 – количество учащихся в первых классах;

а2 – количество учащихся во вторых классах;

а3 – количество учащихся в третьих классах;

...

а11 - 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.

Учебный план разрабатывается самостоятельно школой. 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), предусмотренных Типовым положением об общеобразовательном учреждении, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 19.03.2001 № 196 (далее – Типовое положение об общеобразовательном учреждении), обучения детей с отклонениями в развитии, обучения детей на дому согласно письму Министерства народного образования РСФСР от 14.11.88 № 17-253-6.

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.

Определенная таким образом стоимость педагогической услуги для последующих расчетов может корректироваться на учитывающий сложность и приоритетность предмета. 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 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), необходимостью подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования, неблагоприятными условиями для здоровья педагога (например, химия, биология, физика), возрастными особенностями учащихся (начальная школа);

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

Стоимость педагогической услуги для коррекционных классов увеличивается на коэффициент 2, учитывающий нормативное снижение наполняемости в этих классах (в среднем – в два раза).

Норматив подушевого финансирования на одного учащегося, установленный для сельских общеобразовательных учреждений, учитывает выплату за работу в сельской местности в размере 25% педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс при определении стоимости педагогической услуги.

**Порядок и условия оплаты труда**

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

О = Стп х Н х Уп х Г, где:

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

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

Н – количество обучающихся по предмету в каждом классе;

Уп – количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе (для перевода недельного учебного плана в месячный рекомендуется коэффициент перевода – 4,2 (условное количество недель в месяце);

Г – коэффициент, учитывающий возможное деление класса на группы.

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

Коэффициент, учитывающий деление класса на группы при определении заработной платы педагогов по предметам, утверждается приказом директора Учреждения.

Коэффициент перевода недельного учебного плана в месячный определяется МОУ ООШ № 79 с учетом фактического количества учебных недель.

Расчёт оклада педагогического работника, осуществляющего обучение учащихся на дому, осуществляется с учётом стоимости педагогической услуги исходя из списочного состава учащихся в классе, в который включены вышеуказанные учащиеся (без учёта количества учащихся, обучающихся на дому).

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

Оплата труда при замещении устанавливается замещаемому работнику, согласно должностного оклада с учетом повышающего коэффициента по профессиональным квалификационным группам по категориям персонала.

Месячная заработная плата учителей состоит из оклада, который определяется путем умножения ставки заработной платы, установленной в соответствии с настоящим Положением, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю, выплат стимулирующего и компенсационного характера.

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).

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата учителей, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

Тарификация учителей производится на 01 января и 01 сентября, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет; при изменении подушевого норматива или методики планирования расходов на оплату труда.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2003 года № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

При выполнении по не зависящим от учителя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

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 занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

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

При установлении условий оплаты труда работников школы могут предусматриваться работникам, занимающим общеотраслевые должности служащих, повышающие коэффициенты к должностным окладам:

- повышающий коэффициент к окладу по занимающей должности;

- персональный повышающий коэффициент к окладу;

- повышающий коэффициент к окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается директором школы с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера должностного оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности, указанные в приложение № 1, образует новый оклад и учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых как в процентном отношению к окладу так и в абсолютных размерах.

Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику, занимающему общеотраслевую должность служащего, с учетом уровня 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, по согласованию с профсоюзным комитетом, 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.

Повышающий коэффициент к окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается работникам, занимающим общеотраслевую должность служащего, в зависимости от стажа работы в школе. Применение повышающего коэффициента к должностному 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.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу, ставке заработной платы производится путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период в течение соответствующего календарного года, за исключением повышающих коэффициентов на квалификационную категорию.

Для работников, имеющих квалификационную категорию, почетное звание или ученую степень, устанавливается повышающий коэффициент к должностному окладу в соответствии с Приложением № 5. 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.

Работникам, занимающим должности специалистов учреждений, работающим в сельской местности, устанавливается выплата за работу в сельской местности в размере 25 процентов 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.

Установление учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

**Порядок и условия установления выплат стимулирующего и компенсационного характера**

Перечни видов выплат стимулирующего и компенсационного характера, входящие в отраслевую систему оплаты труда, устанавливаются постановлением главы муниципального образования город Краснодар (приложения N 5, 6 к настоящему Положению).

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

- за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;

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

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

- за сложность и напряженность выполняемой работы;

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

Размер стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, по одному или нескольким основаниям. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

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

Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МОУ ООШ № 79, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

Педагогическим работникам образовательного учреждения, имеющим педагогический стаж работы до двух лет может устанавливаться надбавка к окладу в целях стимулирования молодых специалистов.

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

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

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьями 147, 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

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

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

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

Должностной оклад руководителя устанавливается исходя из группы оплаты труда руководителей учреждений, определяемой в зависимости от количества учащихся и расчётного среднего оклада педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, исчисленного в соответствии методикой планирования расходов на оплату труда при формировании бюджетной сметы муниципальных общеобразовательных учреждений муниципального образования город Краснодар, утвержденной постановлением главы администрации муниципального образования город Краснодар от 31.03.2010 г. № 1811 «О применении новой системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений муниципального образования город Краснодар»

Ор = Осрп х К, где:

Ор – оклад руководителя общеобразовательного учреждения;

Осрп – расчётный средний оклад педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

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

МОУ ООШ № 79 относится к 3 группе по оплате труда руководителя, устанавливается коэффициент 1,9 по группе оплаты труда (численность учащихся от 201 до 500 человек).

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

**Выплаты денежного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя**

Выплата денежного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя учителям – классным руководителям осуществляется согласно Постановлению главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 29.03.2010г. № 203 «Об утверждении Порядка денежного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных и муниципальных образовательных учреждений Краснодарского края в 2010 году».

Размер ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам за счет средств, поступающих в краевой бюджет из федерального бюджета, устанавливается из расчета 1000 рублей в месяц за классное руководство при наполняемости класса не меньше нормативной (25 и более учащихся) за фактически отработанное время.. Если наполняемость в классе меньше нормативной, то денежное вознаграждение выплачивается в размере, пропорциональном количеству обучающихся например:

1 000 х У х Д

14

где: 1 000 – размер вознаграждения за нормативное количество обучающихся;

25 - нормативное количество обучающихся;

У – количество обучающихся в данном классе;

Д – количество отработанных дней в месяце.

В случае, если на педагогического работника возложены функции классного руководителя в двух и более классах, соответствующее денежное вознаграждение выплачивается за выполнение функций классного руководителя в каждом классе.

Размер денежного вознаграждения устанавливается исходя из наполняемости классов по состоянию на 1 января и 1 сентября текущего финансового года. В случае изменения числа учащихся в классе в течение указанных периодов размер денежного вознаграждения не изменяется.

**Гарантии по оплате труда**

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

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала.

Педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата заработной платы в случаях, предусмотренных постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2003 № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», и в размерах, установленных указанным постановлением.

При установлении учебной нагрузки больше или меньше нормы часов, предусмотренной постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2003 № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», требуется письменное согласие работника.

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

**Штатное расписание**

Штатное расписание учреждения формируется и утверждается руководителем учреждения, в пределах выделенного фонда оплаты труда и согласовывается с учредителем.

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

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

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, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

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

Положение распространяет свое действие на отношения, возникшие с 01.06.2011 г.

Приложение № 1

к Положению об оплате труда

работников муниципального

общеобразовательного учреждения –

общей общеобразовательной школы № 79

**Минимальные размеры должностных окладов и повышающие коэффициенты к должностным окладам по профессиональным квалификационным группам**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должности, отнесённые к квалификационным группам | Повышающий коэффициент |
| 1. Должности служащих первого уровня | | |
| Минимальный размер должностного оклада -3142 рублей | | |
| 1 квалификационный уровень | Кассир, секретарь-машинистка, секретарь | 0,00 |
| 2. Должности служащих второго уровня | | |
| Минимальный размер должностного оклада- 3195 рублей | | |
| 1 квалификационный уровень | лаборант | 0,00 |
| 3. Должности служащих третьего уровня | | |
| Минимальный размер должностного оклада- 3515 рублей | | |
| 1 квалификационный уровень | Бухгалтер, специалист по кадрам, электроник | 0,00 |
|  |  |  |
| 4. Должности педагогических работников | | |
| Минимальный размер должностного оклада- 4473 рублей | | |
| 1 квалификационный уровень | Старший вожатый | 0,00 |
| 2 квалификационный уровень | Педагог дополнительного образования, социальный педагог | 0,08 |
| 3 квалификационный уровень | Воспитатель, педагог-психолог | 0,09 |
| 4 квалификационный преподаватель-организатор основ безопас-  уровень ности жизнедеятельности, учитель-логопед 0,10 | | |
| Минимальный размер должностного оклада – 3300 рублей | | |
|  | библиотекарь | 0,00 |

Приложение № 2

к Положению об оплате труда

работников муниципального

общеобразовательного учреждения –

общей общеобразовательной школы № 79

**Положение о порядке формирования централизованного фонда стимулирования руководителя**

Настоящее положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности руководителей общеобразовательных учреждений в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

Выплаты стимулирующего характера руководителю общеобразовательного учреждения производятся из средств централизованного фонда стимулирования руководителей общеобразовательных учреждений (далее – централизованный фонд), сформированного департаментом образования администрации муниципального образования город Краснодар.

Централизованный фонд формируется по следующей формуле:

ФОТцст = ФОТ \* ц, где:

ФОТ цст – отчисление в централизованный фонд;

ФОТ – фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

Ц – централизуемая доля ФОТ.

Централизуемая доля отчислений в централизованный фонд устанавливается в размере до 0,03 от общего фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения.

Конкретный размер доли отчислений в централизованный фонд на очередной финансовый год устанавливается приказом департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар.

Выплаты стимулирующего характера руководителю общеобразовательного учреждения устанавливаются с учетом результатов деятельности учреждения за периоды с января по август и с сентября по декабрь.

Показатели и условия стимулирования труда руководителя общеобразовательного учреждения определяются Положением о материальном стимулировании руководителей общеобразовательных учреждений, утвержденным директором департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар.

Неиспользованные в соответствии с Положением о материальном стимулировании руководителей общеобразовательных учреждений, утвержденным директором департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар, средства централизованного фонда конкретного общеобразовательного учреждения могут быть перераспределены и направлены на выплаты стимулирующего характера руководителям других общеобразовательных учреждений.

Приложение № 3

к Положению об оплате труда

работников муниципального

общеобразовательного учреждения –

общей общеобразовательной школы № 79

**Порядок распределение штатной численности работников МОУ ООШ № 79 по группам персонала для формирования фонда оплаты труда**

1. **Административно-управленченский персонал**: директор школы; заместитель директора по учебно-воспитательной работе; заместитель директора по административно-хозяйственной работе; заместитель директора по учебно-методической работе; заместитель директора по воспитательной работе; заведующий библиотекой; заместитель директора по финансово-экономической работе; главный бухгалтер.

2. **Педагогический персонал**:

2.1. **Педагогические работники, осуществляющие учебный процесс**: учитель;

2.2. **Педагогические работники, не связанные с учебным процессом**: преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки); социальный педагог; педагог-психолог; педагог дополнительного образования; воспитатель; старший вожатый.

3. **Учебно-вспомогательный персонал**: библиотекарь; лаборант; специалист по кадрам; секретарь-машинистка; делопроизводитель; бухгалтер; экономист; кассир.

4. **Младший обслуживающий персонал**: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; подсобный рабочий; сторож; вахтер; уборщик служебных помещений; дворник.

Приложение № 4

к Положению об оплате труда

работников муниципального

общеобразовательного учреждения –

общей общеобразовательной школы № 79

Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Законом РФ «Об образовании», на основании Постановления главы администрации МО город Краснодар от 31.03.2010 № 1811 «О применении новой системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений муниципального образования город Краснодар», Устава школы и Коллективного договора между администрацией и трудовым коллективом.

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

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

- подготовка к урокам и другим видам учебных занятий;

- проверка письменных работ;

- изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий;

- консультации и дополнительные занятия с обучающимися, в том числе работа с отстающими и одарёнными детьми, с обучающимися в форме экстерната;

- аттестация обучающихся в форме экстерната;

- классное руководство;

- заведование элементами инфраструктуры (кабинетами, лабораториями, учебно-опытными участками, мастерскими, музеями и т.п.);

- организация внеклассной работы по предмету, соревнований, олимпиад, конкурсов, конференций;

- предпрофильная подготовка, профориентация;

- руководство предметными комиссиями, методическими объединениями;

- ведение клубной, конкурсной, экскурсионной работы с учащимися;

- работа с молодыми специалистами (наставничество);

- организация работы по профилактике наркомании среди учащихся дневных общеобразовательных учреждений учителям по физической культуре (в соответствии с постановлением главы администрации Краснодарского края от 16.10.2007 № 955 «Об установлении доплат за организацию воспитательной работы отдельным категориям педагогических работников» ежемесячная доплата устанавливается за ставку заработной платы при условии выполнения нормы рабочего времени в размере 2000 рублей. Расчет доплаты производится пропорционально учебной нагрузке и отработанному времени);

- работа с родителями;

- 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.

Доля расходов на установление доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя прописывается в локальном акте учреждения и утверждается директором школы с участием Управляющего совета.

Перечень и условия выплаты доплат

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Перечень доплат | сумма |
| 1. | за классное руководство: до 20 чел. в классе  свыше 20 чел. в классе  но не более 999 рублей | 700 руб.  800-999 руб. |
| 2. | за проверку письменных работ: учителям начальным классам, учителям русского языка и математики  учителям черчения, географии, химии, физики, информатики, истории, биологии, иностранного языка и др. | 20% от кол-ва часов  5% от кол-ва часов |
| 3. | заведование элементами инфраструктуры (кабинетами, лабораториями, учебно-опытными участками, мастерскими, музеями и т.п.) | 300-1000 рублей |
| 4. | руководство предметными комиссиями, методическими объединениями | 300-1000 рублей |
| 5. | подготовка к урокам и другим видам учебных занятий | 500-1500 рублей |
| 6. | изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий | 500-1500 рублей |
| 7. | консультации и дополнительные занятия с обучающимися, в том числе работа с отстающими и одаренными детьми, с обучающимися в форме экстерната; | 500-2500 рублей |
| 8. | аттестация обучающихся в форме экстерната; | 500-1500 рублей |
| 9. | организация внеклассной работы по предмету, соревнований, олимпиад, конкурсов, конференций | 500-5000 рублей |
| 10. | предпрофильная подготовка, профориентация | 500-3000 рублей |
| 11. | ведение клубной, конкурсной, экскурсионной работы с учащимися | 500-2000 рублей |
| 12. | работа с молодыми специалистами (наставничество) | 500-3000 рублей |
| 13. | организация работы по профилактике наркомании среди учащихся дневных общеобразовательных учреждений учителям по физической культуре (в соответствии с постановлением главы администрации Краснодарского края от 16.10.2007 № 955 «Об установлении доплат за организацию воспитательной работы отдельным категориям педагогических работников» ежемесячная доплата устанавливается за ставку заработной платы при условии выполнения нормы рабочего времени в размере 2000 рублей. Расчет доплаты производится пропорционально учебной нагрузке и отработанному времени) | 2000 рублей |
| 14. | работа с родителями | 500-2000 рублей |
| 15. | другие виды работ (за исключением работы, выполняемой на условиях совмещения) | 500-2500 рублей |

Порядок выплаты доплат

Доплаты устанавливаются приказом директора школы по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Доплаты устанавливаются приказом директора школы 2 раза в год: на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января).

Доплаты могут носить систематический (постоянный, поквартальный, месячный) характер.

Выплата надбавок осуществляется по фактически отработанному времени.

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

Работники МОУ ООШ № 79 могут быть лишены надбавок приказом директора школы:

при добровольном отказе работника выполнять работу, определенную установленной доплатой;

за нарушение правил внутреннего трудового распорядка, упущения в работе;

за неоднократное и грубое нарушение инструкции по охране жизни и здоровья детей;

за неквалифицированное выполнение своих функциональных обязанностей во время учебно-воспитательного процесса;

за обоснованные жалобы родителей.

Отмена или уменьшение размера доплат производятся мотивированным приказом директора.

Приложение № 5

к Положению об оплате труда

работников муниципального

общеобразовательного учреждения –

общей общеобразовательной школы № 79

Настоящее Положение о размерах, порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат работникам МОУ ООШ № 79 г.Краснодара разработано на основании Постановлений главы муниципального образования город Краснодар от 27.11.2008 № 4089 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования горд Краснодар», от 16.12.2008 № 4562 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и отдельных муниципальных учреждений отрасли «Образование» муниципального образования город Краснодар», Постановления главы администрации МО город Краснодар от 31.03.2010 № 1811 «О применении новой системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений муниципального образования город Краснодар», в соответствии с Уставом школы и Коллективным договором между администрацией и трудовым коллективом.

Стимулирующие выплаты устанавливаются в целях усиления материальной заинтересованности педагогического персонала, не осуществляющего учебный процесс, административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, снижения текучести кадров и направлено на повышение индивидуализации материального вознаграждения каждого из работников, индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих повышению эффективности деятельности Учреждения по реализации уставных целей.

Стимулирующие выплаты устанавливаются для усиления мотивации педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс в создании условий и повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий, индивидуальных достижений обучающихся. Установление стимулирующих выплат производится приказом директора Учреждения на основании протокола комиссии по распределению стимулирующих выплат.

Положением об оплате труда и стимулировании труда работников МОУ ООШ № 79 предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

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

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

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание.

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

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

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

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

0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории;

0,05 - при наличии второй квалификационной категории.

Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента - до 3,0.

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

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента:

0,075 - за ученую степень кандидата наук или за почетное звание "Заслуженный учитель РФ", "Заслуженный учитель Кубани", "Заслуженный преподаватель", "Заслуженный работник физической культуры и спорта Кубани", "Заслуженный тренер", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный мастер спорта", "Мастер спорта международного класса", "Заслуженный работник культуры РФ", "Заслуженный работник культуры Кубани", "Заслуженный деятель искусств", "Заслуженный артист", "Народный учитель", "Народный артист";

0,15 - за ученую степень доктора наук.

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

Положением об оплате труда и стимулировании труда работников МОУ ООШ № 79 предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу:

- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

- стимулирующая надбавка за выслугу лет;

- иных стимулирующих надбавок в соответствии с [постановлением](garantF1://23936959.0) администрации муниципального образования город Краснодар.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МОУ ООШ № 79, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

Стимулирующую надбавку за интенсивность и высокие результаты работы рекомендуется устанавливать:

- за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;

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

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

- за сложность и напряженность выполняемой работы;

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

Размер стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, по одному или нескольким основаниям. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы):

- 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%.

Выплаты стимулирующего характера, за исключением Персональный повышающий коэффициент к окладу и Стимулирующую надбавку за интенсивность и высокие результаты работы, устанавливаются пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы).

В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении применяются следующие виды премий:

- премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год);

- премия за качество выполняемых работ;

- премия в связи с профессиональным праздником выплачивается работникам единовременно к «дню учителя»;

- другие виды премий.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения 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 по представлению заместителей руководителя учреждения.

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.

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

Порядок выплаты премии по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) при увольнении работника по собственному желанию до истечения периода определяется локальным актом МОУ ООШ № 79.

Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно в размере до 5 окладов при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;

- присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

- награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

- награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края.

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

Единовременное денежное поощрение в МОУ ООШ № 79 выплачивается:

- в связи с юбилеями (50 лет и далее через каждые пять лет со дня рождения);

- в связи с профессиональными и государственными праздниками;

- при выходе на пенсию.

Максимальным размером единовременное денежное поощрение не ограничено.

Критерии и показатели для установления стимулирующей надбавки за интенсивность, высокие результаты и качественное выполнение работы:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Категория работников, виды выплат | Стимулирующие надбавки | |
| Директор | | | |
| 1. | По приказу Управления образования | |  |
| Административно-управленческий персонал: | | | |
|  | За организацию и проведение различных видов деятельности учащихся | | до 10000 р. |
|  | За качественное составление и ведение дополнительной отчетности | | до 10000 р. |
|  | За качественную организацию предпрофильного и профильного обучения | | 500-3500 рублей |
|  | За напряжённость и перегруженность в режиме сдачи квартальных отчётов | | 1000-10000 рублей |
|  | За качественную подготовку документации для сдачи всех видов отчётности | | 1000-10000 рублей |
|  | За качественное, своевременное выполнение в срок документов, находящихся на контроле, поручений руководителя ОУ | | 500-3000 рублей |
|  | За качественную работу с библиотечным фондом (дополнительный объём работы) | | 500-4000 рублей |
|  | За качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы | | 500-5000 рублей |
|  | За высокое качество хозяйственной деятельности и напряженный труд при организации ремонта и эксплуатации здания школы | | 1000-3000 рублей |
|  | За сложность, напряженность, интенсивность, усиленный режим работы | | 1000-5000  рублей |
| Учитель (педагогический персонал, осуществляющий учебный процесс): | | | |
|  | За высокие индивидуальные достижения обучающихся. | | 500-3000 руб. |
|  | За разработку и внедрение новых эффективных образовательных программ, методик, форм обучения, издание авторской учебно-методической литературы, наглядных пособий и др. | | 500-5000 руб. |
|  | За развитие научно-познавательной деятельности учеников. | | 500-3000 руб. |
|  | За осуществление индивидуального подхода к ученику. | | 500-3000 руб. |
|  | За высокие академические и творческие достижения. | | 500-3000 руб. |
|  | За высокую культуру работы с родителями. | | 500-3000 руб. |
|  | За организацию интересного, познавательного досуга учащихся, соревнований. | | 200-3000 руб. |
|  | За достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения. | | 500-3000 руб. |
|  | За подготовку призёров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня | | 500-3000 руб. |
|  | За проведение уроков высокого качества. | | 500-5000 руб. |
|  | За применение на уроках наглядных материалов, информационных технологий. | | 500-3000 руб. |
|  | За использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий. | | 500-2000 руб. |
|  | За организацию и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы, посещение музеев и театров и т.п.). | | 500-3000 руб. |
|  | За проведение мероприятий по профилактике вредных привычек. | | 500-5000 руб. |
|  | За участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях). | | 500-5000 руб. |
|  | За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности. | | 100-3000 руб. |
|  | За снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций. | | 500-5000 руб. |
|  | За подготовку учащихся к ГИА. | | 500-5000 руб. |
|  | За развитие материально-технической и дидактической базы кабинетов. | | 500-5000 руб. |
|  | За напряжённую и творческую работу | | 500-5000 руб. |
|  | За качественную организацию питания учащихся, сохранение количества учащихся, охваченных горячим питанием. | | 500-5000 руб. |
|  | За подготовку и проведение внеклассных мероприятий (спортивных и др.) | | 500-3000 руб. |
|  | За участие в конкурсах, концертах, городских, окружных мероприятиях | | 500-4000 руб. |
| Педагогический персонал, не осуществляющий учебный процесс): | | | |
| 1. | За образцовое содержание кабинета | | 150–3500 рублей |
| 2. | За результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися | | 150–3500 рублей |
| 3. | За своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля | | 150–3500 рублей |
| 4. | За проведение мероприятий по профилактике вредных привычек | | 150–3500 рублей |
| 5. | За поддержание благоприятного психологического климата в коллективе | | 150–3500 рублей |
| 6. | За качество выполнения работ | | 150–3500 рублей |
| 7. | За организацию соревнований, олимпиад, конкурсов | | 150–3500 рублей |
| Учебно – вспомогательный персонал: | | | |
| 1. | За работу с архивом | 150–3500 рублей | |
| 2. | За сложность и напряженность выполняемой работы | 200–4000 рублей | |
| 3. | За выполнение срочных работ | 1000–3500 рублей | |
| 4. | За качественную подготовку документации для сдачи всех видов отчётности | 1000-5000 рублей | |
| 5. | За сопровождение учащихся для участия в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и выставках | 1000–3500 рублей | |
| 6. | За качество выполнения работ | 50-1000 рублей | |

Обслуживающий персонал:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1. | За ликвидацию последствий аварий во время дежурства | 150–3500 рублей |
| 2. | За качественное содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН | 1000–2500 рублей |
| 3. | За оперативное и качественное выполнение заявок по устранению технических неполадок | 500–2500 рублей |
| 4. | За проведение генеральных уборок | 150–3500 рублей |
| 5. | За выполнение мелких, косметических ремонтных работ в течение года (побелка, покраска и т. Д.) | 150–3500 рублей |

Приложение № 6

к Положению об оплате труда

работников муниципального

общеобразовательного учреждения –

общей общеобразовательной школы № 79

Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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;

за специфику работы педагогическим работникам:

за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья в размере 20 % от оклада;

за работу в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за сверхурочную работу.

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.

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.

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.

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время в размере 35% от оклада. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

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.

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.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат, пропорционально установленной нагрузке.