

«СОГЛАСОВАНО»

Начальник управления образования

Е.И. Серeda

« 09 » 2021г.



«УТВЕРЖДАЮ»

Директор МБОУ СОШ № 24

Н.А.Голеницкая

« 09 » 2021г.



**Положение
об оплате труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
средняя общеобразовательная школа № 24 станицы Раевской
муниципального образования город Новороссийск**

с 1 января 2021 года

Настоящее Положение разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса РФ в целях совершенствования оплаты труда работников МБОУ СОШ № 24 станицы Раевской муниципального образования город Новороссийск, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда, в соответствии с Федеральным Законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273 –ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27.11.2008 № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края», постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17.11.2008 № 1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края», на основании статьи 44 Устава муниципального образования город Новороссийск, постановления администрации муниципального образования город Новороссийск № 3589 от 6 августа 2020 г. «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования город Новороссийск от 26 мая 2020 года № 2500 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, казенных, автономных образовательных и прочих организаций, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования город Новороссийск»

1. Размер фонда оплаты труда МБОУ СОШ № 24 на 2021 год определяется исходя из утвержденного законом Краснодарского края № 4200-КЗ от 23.12.2020г. « О краевом бюджете на 2021 год и на плановый период 2022 и 2023 годов» норматива подушевого финансирования на одного обучающегося (с учетом соответствующего поправочного коэффициента) для обеспечения реализации основных общеобразовательных программ по следующей формуле :

ФОТ = N x H x Д, где:

ФОТ – фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

N - норматив подушевого финансирования на одного учащегося с 01.01.2021 по 31.12.2021г.;

H – количество обучающихся в общеобразовательном учреждении на 1 января 2021г.;

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

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

Расходы общеобразовательного учреждения на компенсацию педагогическим работникам для приобретения книгоиздательской продукции, учитываются в окладах, согласно фактическому количеству отработанных часов, образуя новый оклад.

2. Фонд оплаты труда МБОУ СОШ № 24 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:

ФОТ = ФОТп + ФОТпр, где:

ФОТ – фонд оплаты труда СОШ № 24;

ФОТбп – 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.

3. Директор МБОУ СОШ № 24, в соответствии с Федеральным Законом РФ от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда в соотношении:

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

б) доля фонда оплаты труда для административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, устанавливается в размере 30 % от объема базовой части фонда оплаты труда учреждения.

Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа директора школы.

4. Данное соотношение может быть изменено МБОУ СОШ № 24 самостоятельно в зависимости от фактически сложившейся структуры фонда оплаты труда по категориям персонала, необходимости введения дополнительных штатных единиц и других условий.

5. Фонд оплаты труда**педагогического персонала,**

осуществляющего учебный процесс, состоит из базовой и стимулирующей части:

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

ФОТп(б) – базовая часть ФОТп ;

ФОТп(с) – стимулирующая часть ФОТп.

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

- 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 единица «стоимость 1 ученико-часа» как основа расчета 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:

$$(\text{ФОТп(б)} - \text{KB} - \text{УЗ} - \text{ДВ}) \times 245$$

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТп(б)} - \text{KB} - \text{УЗ} - \text{ДВ}}{\text{ФОТп(б)} - \text{KB} - \text{УЗ} - \text{ДВ}},$$

$$(a1 \times v1 + a2 \times v2 + a3 \times v3 + \dots + a10 \times v10 + a11 \times v11) \times 365, \text{ где:}$$

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;

KB – сумма компенсационных выплат, осуществляемых в соответствии с трудовым законодательством;

УЗ – сумма доплат за учёную степень и почётные звания;

ДВ – сумма доплат за дополнительные виды работ, относящихся к 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;

v1 – годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

v2 – годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

v3 – годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

v11 – годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

Годовое количество часов по учебному плану определяется с учетом всех предусмотренных Типовым положением об общеобразовательном учреждении, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 19 марта 2001 года № 196 (далее – Типовое положение об общеобразовательном учреждении),

случаев увеличения часов (факультативных занятий, деления классов на группы и других).

В случае, если в течение года предусматривается повышение заработной платы, стоимость педагогической услуги или норматив подушевого финансирования корректируется на поправочный коэффициент, определяемый расчётным путём в зависимости от размера и месяца, с которого производится повышение.

Определенная таким образом стоимость педагогической услуги для последующих расчетов может корректироваться на рекомендуемый коэффициент (0,95), учитывающий сложность и приоритетность предмета. Конкретный коэффициент определяется образовательным учреждением самостоятельно с учетом установленных коэффициентов сложности и приоритетности предмета.

Стоимость педагогической услуги на 1 января 2021 года составляет:

- 8,18 - в обычных классах, классах ФГОС

Годовое количество часов по учебному плану определяется с учетом всех возможных случаев увеличения часов (факультативных занятий, деления классов на группы и других).

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

- проверка тетрадей;
- заведование кабинетами, мастерскими, музеями;
- руководство предметными комиссиями, методическими объединениями, научными обществами;
- организация работы по профилактике наркомании среди учащихся;
- ведение ФГОС
- работа с учениками :

Стимулирующая выплата за выполнение функций классного руководителя устанавливается педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций, выполняющим функции классного руководителя, из бюджета субъекта Российской Федерации.

Рекомендуемый размер стимулирующей выплаты за выполнение функций классного руководителя – из расчета 4000 рублей в месяц в классе с наполняемостью не менее 14 человек. Для классов, наполняемость которых меньше 14 человек, уменьшение размера выплат производится пропорционально численности обучающихся.

В случае если на педагогического работника возложены функции классного руководителя в двух и более классах, соответствующие выплаты выплачиваются за выполнение этих функций в каждом классе.

Размер 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.

Стимулирующая выплата за выполнение функций классного руководителя устанавливается педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций, выполняющим функции классного руководителя, из средств федерального бюджета.

Рекомендуемый размер стимулирующей выплаты за выполнение функций классного руководителя – из расчета 5000 рублей ежемесячно, но не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при

условии осуществления классного руководства в двух и более классах на основании постановления Правительства Российской Федерации от 4 апреля 2020 года № 448 «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Развитие образования», утвержденную постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 года № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования».

Денежное вознаграждение в размере 5000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе, независимо от количества обучающихся в данном классе.

6. В стимулирующую часть фонда оплаты труда педагогического персонала, включаются следующие выплаты:

- за стаж работы
 - стимулирующая доплата отдельным категориям работников: при занятии штатной должности в полном объеме (не менее одной ставки, не менее одного оклада (должностного оклада) денежные выплаты производятся из расчета 3000 рублей в месяц, при занятии штатной должности не в полном объеме или в случае если месяц, за который производится выплата, отработан не полностью, доплата производится пропорционально отработанному времени
 - наличие почетного звания;
 - консультации и дополнительные занятия с обучающимися, в том числе работа с отстающими и одаренными детьми;
 - организация внеклассной работы по предмету, соревнований, олимпиад, конкурсов, конференций;
 - предпрофильная подготовка, профориентация;
 - ведение клубной, конкурсной, экскурсионной работы с учащимися;
 - работа с молодыми специалистами (наставничество);
 - выплаты молодым специалистам, при условии выполнения нормы рабочего времени (педагогической или учебной нагрузки), установленной за ставку заработной платы (должностной оклад), учителю начальной школы - независимо от объема педагогической нагрузки. Первый год - в размере 3 000 (три тысячи) рублей, второй год – в размере 2 000 (две тысячи) рублей, третий год – в размере 1 000 (одна тысяча) рублей
 - работа со школьным сайтом;
 - организация ведения учета по питанию;
 - работа школьного ПК;
 - другие виды работ (за исключением работы, выполняемой на условиях совмещения).
- Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год):
- успешное и добросовестное исполнение работником должностных обязанностей в соответствующем периоде;
 - инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
 - качественная подготовка и проведение мероприятий;
 - качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
 - участие в течение месяца (квартала, полугодия, года) в выполнении важных работ, мероприятий;
 - за качество выполняемых работ;
 - за выполнение особо важных и срочных работ;
 - за интенсивность и высокие результаты работы;

Размер ежемесячных доплат работникам, имеющим государственные награды и почетные звания («Заслуженный», «Народный», «Почетный»), ученую степень кандидата наук, при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, устанавливается учреждением самостоятельно в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда.

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

8. Заработная плата педагогов по предметам рассчитывается по формуле:

$ЗПп = Стп \times Н \times Уп \times А \times Г + (115\text{руб./}18) \times \text{кол-во часов пед.н.}$, где:

ЗПп – заработная плата педагога, 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 используется коэффициент перевода – 4,0 (условное количество недель в месяце);

А - коэффициенты, учитывающие категории педагогов, осуществляющих учебный процесс:

А = 1,1 – для педагогических работников, имеющих первую категорию;

А = 1,15 – для педагогических работников, имеющих высшую категорию.

Г – коэффициент, учитывающий возможное деление класса на группы (значение Г = 2,0).

18 – норма часов педагогической нагрузки в неделю за ставку.

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

8.1. При определении заработной платы педагогов по предметам может учитываться деление классов на группы, предусмотренное Типовым положением об общеобразовательном учреждении. В этом случае стоимость педагогической услуги определяется с учетом коэффициента Г(2,0), а заработная плата конкретного учителя рассчитывается исходя из количества учеников в каждой группе (Предметы - иностранные языки, трудовое обучение в 5-9 классах, профильные курсы в 9-х классах, иностранные языки, информатика, физкультура в 10-11 классах). Если при делении класса на группы в одной группе получается 20 учащихся и более, то коэффициент Г = 1.

8.2. Расчёт базового оклада педагогического работника, при наличии учащихся на дому и учащихся, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках), осуществляется с учётом стоимости педагогической услуги исходя из списочного состава учащихся в классе, без учёта количества учащихся, обучающихся на дому и детских больницах (клиниках).

9. При обучении детей на дому учреждение рассчитывает оплату труда педагогическим работникам согласно ПКУ в соответствии с постановлениями главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 ноября 2008 года № 1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда», путем умножения базовой ставки заработной платы (установленной в соответствии с Постановлением № 3589 от

06.08.2020г.) на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю и не использует в расчете Стп.

$Доб = Окл / УчН * Кч$, где

Доб – оплата за обучение на дому;

Окл – оклад (согласно ПКУ);

УчН – учебная нагрузка для конкретной ступени обучения;

Кч – количество преподаваемых часов.

В период летних и зимних каникул обучение на дому не начисляется педагогическим работникам.

10. В МБОУ СОШ № 24 часы внеурочной деятельности оплачиваются в соответствии с рассчитанной стоимостью педагогической услуги за аудиторные часы, фактически сложившиеся в данном учреждении.

$Двн = Стп * Ук * Ч$, где

Двн – доплата за внеурочную деятельность;

Стп – стоимость педагогической услуги;

Ук – количество учащихся в классе;

Ч – количество часов работы в месяц по направлениям, отведенным на внеурочную деятельность в соответствии с ФГОС (до 10 недельных часов).

11. Установление заработной платы педагогов, осуществляющих учебный процесс в 2021г. производится 2 раза в год, исходя из численности учащихся по состоянию на начало календарного года (1 января), начало учебного года (1 сентября).

12. Должностной оклад руководителя МБОУ СОШ № 24 устанавливается учредителем на основании трудового договора, исходя из группы оплаты труда руководителей учреждений, определяемой в зависимости от количества учащихся, и средней заработной платы педагогов, осуществляющих учебный процесс:

$Ор = Осрп * К$, где:

Ор – должностной оклад руководителя общеобразовательного учреждения;

Осрп – расчетный средний оклад педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, исчисленный исходя из стоимости педагогической услуги (без доплат, надбавок, компенсационных выплат);

$Осрп = ФОТп(б) + Доб / Кст$, где

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

Доб – оплата за обучение на дому;

Кст – количество ставок согласно УП (или физических лиц)

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

МБОУ СОШ № 24 относится к 1 группе оплаты труда руководителей учреждений – коэффициент 2 (при численности учащихся более 1000 человек); Управление образования может устанавливать дополнительные выплаты руководителю образовательного учреждения из базовой и из стимулирующей части централизованного фонда руководителей. Размер и порядок указанных выплат определяется на основании приказа Управления образования администрации муниципального образования город Новороссийск в соответствии с Положением о

материальном стимулировании руководителей общеобразовательных учреждений муниципального образования город Новороссийск.

13. Размеры и порядок оплаты учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не ведущие учебные занятия) осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в муниципальном образовании г.Новороссийска.

14. Фонд оплаты труда учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом состоит из базовой части и стимулирующей части:

$\text{ФОТпр} = \text{ФОТпр(б)} + \text{ФОТпр(ст)}$, где :

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

ФОТпр(б) – базовая часть ФОТпр ;

ФОТпр(ст) – стимулирующая часть ФОТпр.

С 1 января в Учреждении устанавливаются следующие размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы и минимальных повышающих коэффициентов к базовым должностным окладам по профессиональным квалификационным группам:

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Минимальный повышающий коэффициент
1	2	3
1. Общеотраслевые должности служащих первого уровня		
Базовый должностной оклад - 5726рубля		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель, истопник, рабочий по уборке зданий, уборщик служебных помещений, электрик	0,00
2. Общеотраслевые должности служащих второго уровня		
Базовый должностной оклад - 5823 рублей		
1	лаборант	0,00
3. Общеотраслевые должности служащих третьего уровня		
Базовый должностной оклад - 6405рублей		
1 квалификационный уровень	инженер, программист, специалист по кадрам, экономист, библиотекарь, контрактный управляющий	0,00
4. Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня		
4.	Должности педагогических работников Базовый размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 8472 рублей	
4.1.	1 квалификационный уровень: старший вожатый	0,00
4.2.	2 квалификационный уровень: педагог дополнительного образования; социальный педагог	0,08
4.3.	3 квалификационный уровень: педагог-психолог	0,09
4.4.	4 квалификационный уровень: преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель-логопед	0,10

5.	Должности руководителей структурных подразделений	
	Базовый размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 8925рублей	
5.1.	заведующий библиотекой	

В базовый оклад (базовый должностной оклад), базовую ставку заработной платы педагогических работников, не связанных с учебным процессом, включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей за ставку или пропорционально нагрузке.

Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к минимальному базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы, установленным по профессиональным квалификационным группам и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями образует новый оклад.

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

Квалификационный разряд работ	Базовый оклад, рублей
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5629
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5726
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5823
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5919
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6019
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6209
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6405
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6598

На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, директор школы устанавливает оклады, ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленному по профессиональным квалификационным группам.

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

16. Фонд заработной платы для определения должностных окладов заместителей директора формируется в размере до 70 % от должностного оклада директора МБОУ СОШ № 24 с учетом количества должностей заместителей директора в штатном расписании МБОУ СОШ №24. Должностные оклады заместителей директора устанавливаются приказом директора МБОУ СОШ № 24 в

рублевом эквиваленте. Заработная плата заместителей директора состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

17. Педагогическим работникам, не связанным с учебным процессом (преподавателю –организатору ОБЖ, учителю-логопеду, педагогу-психологу, социальному педагогу, педагогу дополнительного образования) по усмотрению директора и в зависимости от фактически сложившейся структуры фонда оплаты труда по категориям персонала, устанавливаются повышающие коэффициенты к окладу за квалификационную категорию с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту.

Размеры повышающего коэффициента:

0,15– при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории;

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.

18. Распределение стимулирующих выплат работникам школы по результатам труда производится Комиссией по распределению стимулирующих выплат, в которую входят представители Управляющего совета и профсоюзного комитета учреждения. На основании решения Комиссии руководителем общеобразовательного учреждения издаётся приказ. Выплаты стимулирующего характера, премии, поощрительные выплаты, материальная помощь осуществляются за счет стимулирующей части фонда оплаты труда соответствующей группы работников. Критерием для осуществления стимулирующих выплат является качество обучения и воспитания учащихся.

19. Работникам, относящимся к категориям учебно-вспомогательного персонала, не связанного с учебным процессом устанавливаются стимулирующие надбавки к окладу:

стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты;

стимулирующая надбавка за стаж.

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), 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 может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, по одному или нескольким основаниям. Рекомендуемый размер до 200%.

20. Стимулирующая надбавка за стаж работы устанавливается работникам (кроме совместителей) в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования (педагогический стаж), а остальным сотрудникам от стажа, проработанного в МБОУ СОШ № 24:

При стаже работы от 1 года до 5 лет – 500 руб;

При стаже работы от 5 до 10 лет – 700 руб;

При стаже работы от 10 лет – 1000 руб.

21. Выплаты компенсационного характера предусмотренные Трудовым кодексом РФ:

- за совмещение профессий (должностей);
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за расширение зоны обслуживания;
- за специфику работы;
- за работу в ночное время;

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.

22. В целях поощрения работников за выполненную работу могут выплачиваться премии (доплата):

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

Премирование осуществляется по решению директора учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке работника, так и в абсолютном размере.

22.1. 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 должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий;
- участие в течении месяца (квартала, года) в выполнении важных работ, мероприятий.

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

22.3. Премия за интенсивность и высокие результаты работы – выплачивается работникам одновременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитывается:

- интенсивность и напряженность работы;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной и бесперебойной работы хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения школы;

22.4. Премии работникам, участвующим в процессе оказания дополнительных платных образовательных услуг, административному, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу могут выплачиваться из средств, полученных от оказания платных услуг.

23. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор учреждения на основании письменного заявления работника.

24. 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 стимулирующего фонда оплаты труда или на увеличение материальных расходов учреждения.

25. Оплата пособия по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет из расчета 50 рублей в месяц доплачивается на каждого ребенка за счет экономии фонда заработной платы.

26. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (12792 рублей).

27. Размеры, порядок и условия осуществления выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда, а также доплат из базовой части фонда оплаты труда за дополнительные виды работ, относящиеся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя, определяются в «Положении о распределении базовой части фонда оплаты труда за дополнительные виды работ, относящиеся к неаудиторной (внеурочной) деятельности работников и распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МБОУ СОШ № 24» локальных правовых актов общеобразовательного учреждения и (или) в коллективном договоре.

28. Учебный план разрабатывается самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным базисным учебным планом (нормы СанПиНа).

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

28.2. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в период отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий по указанным выше причинам.

29. В соответствии с ФЗ РФ от 29 декабря 2012 года № 273 «Об образовании в Российской Федерации» МБОУ СОШ № 24 самостоятельно в осуществлении образовательного процесса, подборе и расстановке кадров, финансовой

и иной деятельности в пределах, установленных законодательством Российской Федерации, типовым положением и Уставом учреждения

30. Формы организации образовательного процесса, чередование учебной нагрузки и внеурочной деятельности в рамках реализации программы МБОУ СОШ № 24 определяет самостоятельно.

31. Заработная плата работникам МБОУ СОШ № 24 выплачивается не реже, чем каждые полмесяца, при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим, праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпускных производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Заработная плата работникам МБОУ СОШ № 24 выплачивается 15 и 30 числа каждого месяца перечислением на указанный работником счёт в банке.

Расчетные листы бухгалтерия учреждения выдает работникам персонально при выдаче заработной платы за вторую половину месяца. В расчетных листах указывается информация о составной части заработной платы работника, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей сумме, подлежащей к выдаче.

32. 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.

33. Оплата труда работников СОШ № 24 производится на основании трудовых договоров между директором и работниками. 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. Заключение договоров гражданско-правового характера допускается в случаях и порядке, установленных законодательством.

34. Оплата труда руководителя МБОУ СОШ № 24 производится на основании трудового договора с учредителем общеобразовательного учреждения.

Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются в соответствии с нормами трудового законодательства Российской Федерации и других законодательных и нормативных актов в области трудового права.

Положение утверждено собранием трудового коллектива

Протокол № 8 от «09» января 2021г.

Председатель ПК И.А. Чубова Чубова И.А.