

Принято на общем собрании трудового коллектива
Председатель профсоюзного комитета

И.А.Тихонова
«30» августа 2024 года

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МАОУ СОШ №35

И. В.Захарова
« 31» августа 2024 года

СОГЛАСОВАНО:

Председатель управляющего совета

П.Н.Ригер
«31» августа 2024 года

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального автономного общеобразовательного учреждения
муниципального образования город Краснодар
средней общеобразовательной школы № 35
имени Героя Советского Союза Евгения Костылёва
(МАОУ СОШ №35)

РАЗДЕЛ I
ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп. от 26.07.2019);
- Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (с изменениями и дополнениями от 13.05.2019);
- постановление администрации муниципального образования город Краснодар от 18.07.2022 № 3231 «Об утверждении Порядка осуществления дополнительных выплат стимулирования отдельных категорий работников муниципальных (с изменениями от 14.06.2024);
- постановлением администрации муниципального образования город Краснодар от 26.03.2014 № 1763 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования город Краснодар, находящихся в ведении департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар»; (с изменениями от 06.03.2024).

Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения муниципального образования город Краснодар средней общеобразовательной школы № 35 имени Героя

Советского Союза Евгения Костылёва (далее Положение, МАОУ СОШ № 35) утверждается директором МАОУ СОШ № 35 при согласовании с управляющим советом и профсоюзным комитетом.

Предложения по изменению содержания настоящего Положения представляются для обсуждения общему собранию трудового коллектива и при принятии положительного решения выносятся на обсуждение на заседание управляющего совета школы.

Изменения и дополнения в настоящее Положение также согласуются с управляющим советом МАОУ СОШ № 35 и профсоюзным комитетом, утверждаются директором и вводятся в действие приказом директора МАОУ СОШ № 35.

2. Положение распространяется на оплату труда работников школы, реализующих основные образовательные программы, начального общего, основного общего, среднего общего образования, дополнительные общеобразовательные программы.

3. Положение включает в себя:

общие положения;

основные условия оплаты труда работников организаций;

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

порядок и условия оплаты труда руководителя организации, заместителей руководителя и главного бухгалтера;

другие вопросы оплаты труда.

4. Система оплаты труда работников устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами организации в соответствии федеральными законами и актами Российской Федерации, законами и иными нормативными актами Краснодарского края, муниципальными нормативными правовыми актами, с учётом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

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

согласования с Краснодарской городской организацией Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

5. 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.

В случаях, когда выплаты стимулирующего характера и их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев, то в трудовом договоре работника допускается ссылка на локальный акт, регулирующий порядок осуществления таких выплат.

6. 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.

7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

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

8. Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются организацией самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству.

9. Фонд оплаты труда МАОУ СОШ № 35, формируется исходя из объёма субсидий, поступающих в установленном порядке организации, и средств от оказания организацией услуг, предоставление которых для физических и юридических лиц осуществляется на платной основе, и от иной приносящей доход деятельности.

Оплата труда работников МАОУ СОШ № 35 производится в пределах фонда оплаты труда, утверждённого планом финансово-хозяйственной деятельности на соответствующий финансовый год.

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 школы.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в общем фонде оплаты труда МАОУ СОШ № 35 составляет не более 40%.

РАЗДЕЛ II

ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МАОУ СОШ № 35

1. Базовая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки), включает минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам с учётом повышающих коэффициентов.

1.1. По профессиональным квалификационным группам служащих, работников учебно-вспомогательного персонала, минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы составляют:

Перечень групп должностей	Минимальный размер окладов (должностной оклад), ставка
---------------------------	--

	заработной платы (руб.)
Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Должности служащих первого уровня»	8 365
Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Должности служащих второго уровня»	8 616
Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Должности служащих третьего уровня»	8 875
Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»	8 616
Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»	9 991

1.2. По профессиональным квалификационным группам педагогических работников минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы составляют:

Перечень групп должностей	Минимальный размер окладов (должностной оклад), ставка заработной платы (руб.)
1	2
Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников (за исключением отдельных категорий педагогических работников муниципальных образовательных организаций дополнительного образования спортивной направленности)»	12 522

2. В МАОУ СОШ № 35 педагогическому персоналу, не связанному с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки) устанавливаются следующие размеры минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и повышающих коэффициентов к базовым должностным окладам по профессиональным квалификационным группам (:

Квалификационный уровень	Должности, отнесённые к квалификационным группам	Минимальный повышающий коэффициент
1. Должности педагогических работников		
Минимальный размер оклада (должностной оклад), ставка заработной платы – 12 522,0 рублей		
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования, социальный педагог	0,08
3 квалификационный	Педагог-психолог, советник	0,09

уровень	директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	
4 квалификационный уровень	Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины, педагог-библиотекарь, учитель - логопед, учитель-дефектолог	0,10

Оплата труда работников организаций, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителей и специалистов (за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), осуществляется на основе окладов (должностных окладов).

3. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, осуществляется на основе ставок заработной платы.

Оплата труда педагогических работников, для которых уполномоченным Правительством Российской Федерации органом исполнительной власти установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчётной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учётом утверждённого объёма педагогической работы.

4. На основе расчётов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель организации самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учётом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Минимальные повышающие коэффициенты по профессиональным квалификационным уровням отражены в пункте 2 раздела II настоящего Положения.

Применение повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к минимальному размеру оклада (должностному окладу), ставке заработной платы, установленным по профессиональным квалификационным группам образует новый оклад, подлежащий округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Оклад педагогического работника определяется по формуле:

$$\text{«ОП} = \frac{(\text{Ом} \times \text{К}) \times \text{Уф}}{\text{Ун}}, \text{ где:}$$

Оп – оклад педагогического работника;

Ом – минимальный размер оклада (должностной оклад), ставка заработной платы (руб.) педагогического работника;

К – повышающий коэффициент к минимальному размеру оклада (должностному окладу), ставке заработной платы по профессиональным квалификационным уровням;

Уф – фактический объём учебной нагрузки (педагогической работы) в неделю педагогического работника;

Ун – норма часов педагогической работы на ставку заработной платы в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации

от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Тарификация педагогических работников производится один раз в год, но отдельно по полугодиям (за иной период), если учебными планами на каждое полугодие (на иной период) предусматривается разное количество часов в неделю на предмет (дисциплину).

При невыполнении по не зависящим от педагогического работника причинам объёма 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 (приостановки) для обучающихся учебных занятий (деятельности организации по реализации образовательных программ, по присмотру и уходу за детьми) (далее – учебные занятия) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплату труда педагогических работников, а также лиц из числа руководителей, их заместителей, иных работников, замещающих в течение учебного года должности педагогических работников наряду с работой, определённой трудовым договором, рекомендуется производить из расчёта заработной платы, установленной на период, предшествующий началу каникул, отмене (приостановке) учебных занятий по указанным основаниям.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, не включённых в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются руководителем организации с учётом:

минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок, установленных настоящим Положением;

требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учётом сложности и объёма выполняемой работы.

При индексации заработной платы размеры минимальных окладов (должностных окладов), ставок работников организаций подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

При проведении индексации заработной платы выплаты компенсационного и стимулирующего характера (ежемесячные надбавки), установленные работнику до индексации в процентном соотношении от минимального оклада (тарифных ставок), не могут быть уменьшены в абсолютном размере.

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

Квалификационный разряд работ	Минимальный размер оклада (руб.)
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8 121
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8 365
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8 616
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8 875
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	9 142
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	9 417
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	9 700
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	9 991

6. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учётом особенностей их труда определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

7. Порядок и условия почасовой оплаты педагогических работников школы устанавливаются следующим образом:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, в период, продолжавшийся не более двух месяцев;

за часы внеурочной деятельности, выполненные в рамках федерального государственного образовательного стандарта сверх объёма, установленного при тарификации;

за часы преподавательской работы в объёме 300 часов в год в другой образовательной организации (в одной или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путём деления ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путём умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной (шестидневной) рабочей неделе и деления полученного результата на 5(6) (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, 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 путём внесения изменений в тарификацию.

7. Размер почасовой оплаты труда может увеличиваться на повышающие коэффициенты за квалификационную категорию и учёную степень, почётное звание, стимулирующую надбавку за выслугу лет, а также на доплату за работу в классах наполняемостью свыше 25 человек.

Почасовая оплата труда применяется при оплате педагогическим работникам за часы, отработанные в порядке оказания платных дополнительных образовательных услуг, не относящихся к основным видам деятельности:

сумма оплаты за один час оказания дополнительной образовательной платной услуги определяется в соответствии с экономическим обоснованием цены конкретной услуги в следующих размерах:

- педагог дополнительного образования - 490,88 руб., с учётом компенсации за неиспользованный отпуск.

Оплата производится за фактически отработанные часы в месяц в соответствии с актом выполненных услуг (проведённых часов) по платным дополнительным образовательным услугам, не относящимся к основным видам деятельности.

РАЗДЕЛ III

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

выплаты за высокие показатели результативности, высокие академические и творческие достижения;

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

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

выплаты за сложность, напряжённость выполняемой работы;
выплаты за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Критерии стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы установлены Положением.

1.2. Выплаты за качество выполняемых работ.

1.3. Выплаты за стаж работы, выслугу лет.

Выплата за стаж работы, выслугу лет устанавливается работникам школы в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных организациях.

Размеры выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, устанавливаемой работникам школы:

при выслуге лет от 1 до 3 лет - 5%;

при выслуге лет от 3 до 10 лет - 10%;

при выслуге лет от 10 до 20 лет - 15%;

при выслуге лет от 20 лет - 20%.

Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет является обязательной выплатой работнику школы.

1.4. Выплаты работникам, имеющим квалификационную категорию, почётное звание, учёную степень, учёное звание, ведомственное почётное звание, ведомственные награды.

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

Размеры повышающего коэффициента:

0,20 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,15 - при наличии первой квалификационной категории;

0,10 - при наличии квалификационной категории "педагог-наставник", "педагог-методист";

0,05 - при наличии второй квалификационной категории.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за учёную степень, почётное звание устанавливается работникам, которым присвоена учёная степень, почётное звание при соответствии почётного звания, учёной степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Размеры повышающего коэффициента:

0,30 - за учёную степень доктора наук;

0,20 - за учёную степень кандидата наук;

0,10 - за почётное звание, название которых начинается со слов "Заслуженный...", "Народный...", "Почётный...".

Выплата работникам, имеющим почётное звание, учёную степень, учёное звание, ведомственное почётное звание, ведомственные награды устанавливается по одному основанию, имеющему большее значение, является обязательной выплатой работнику школы.

1.5. Премииальные выплаты:

по итогам работы (за месяц, квартал, год);
за выполнение особо важных и срочных работ;
к отраслевому профессиональному празднику.

Премииальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ выплачиваются работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

1.6 Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке и его размерах принимается директором школы персонально в отношении конкретного работника организации.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника школы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается директором персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента - до 3,0.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке устанавливается на определённый период времени в течение соответствующего календарного года.

2. Ежемесячная выплата работникам школы, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, за организацию работы по профилактике наркомании среди обучающихся.

Предельные размеры ежемесячной выплаты составляют:

2 000 рублей - заместителю руководителя, педагогу-психологу, учителю по физической культуре;

1 000 рублей - социальному педагогу.

При выполнении объёма работы более установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку, ежемесячная выплата устанавливается как за одну ставку, при выполнении объёма работ менее установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку, выплата устанавливается пропорционально выполняемому объёму работы.

3. В соответствии с постановлением администрации муниципального образования город Краснодар от 18.07.2022 № 3231 «Об утверждении Порядка осуществления дополнительных выплат стимулирования отдельных категорий работников муниципальных образовательных организаций и отдельных муниципальных учреждений, находящихся в ведении департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар» с изменениями и дополнениями, в МАОУ СОШ № 35 устанавливается:

3.1. Денежная выплата для дополнительного стимулирования отдельным категориям работников в размере 3000 рублей в месяц.

Перечень должностей и профессий работников МАОУ СОШ № 35, которым осуществляется данная выплата:

- педагогические работники (педагог дополнительного образования, педагог-библиотекарь);
- обслуживающий персонал (дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений).

3.2. Денежная выплата для дополнительного стимулирования отдельным категориям работников в размере 8000 рублей в месяц по должности «учитель», «учитель-дефектолог», учитель-логопед (логопед)», «социальный педагог», «педагог-психолог», «преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины».

Денежная выплата осуществляется исходя из объёма рабочей нагрузки и фактически отработанного работником времени по основному месту работы и по основной должности. При занятии штатной должности в объёме более одной ставки выплата устанавливается как за одну ставку.

4. В МАОУ СОШ № 35 устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата молодым специалистам, принятым по основному месту работы в течение двух лет со дня окончания образовательной организации среднего профессионального или высшего профессионального образования по основному месту работы и по основной должности в соответствии с полученной квалификацией в размере 3000,00 рублей в месяц.

Данная выплата осуществляется в течение 3-х лет со дня трудоустройства молодого педагога, являющегося выпускником образовательной организации среднего профессионального или высшего профессионального образования в возрасте до 35 лет.

Ежемесячная выплата молодому педагогу осуществляется в полном объёме при установлении ему в трудовом договоре педагогической нагрузки в размере не менее 0,5 ставки. Установление нагрузки более 1 ставки не влечет за собой увеличение размера ежемесячной выплаты. При заключении срочного трудового договора между МАОУ СОШ № 35 и молодым педагогом, в том числе на период отсутствия основного работника, ежемесячная выплата не производится.

В случае призыва молодого педагога на военную службу или направление его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения молодого педагога на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет, ежемесячная выплата не осуществляется.

Ежемесячная выплата может быть возобновлена в случае выхода работника на основное место работы, и осуществляется до истечения трех лет без учета периодов, указанных в четвертом абзаце настоящего пункта.

Неиспользованные по итогам финансового года средства, предусмотренные на осуществление данной выплаты, школа вправе направить на дополнительное стимулирование молодого педагога по итогам работы за год или на стимулирование педагогических работников, в том числе осуществляющих наставничество.

5. В школе устанавливается ежегодная денежная выплата к началу учебного года педагогическим работникам в размере 5 750 рублей.

Ежегодная выплата относится к выплатам стимулирующего характера, осуществляется за счёт средств краевого бюджета и является составной частью

заработной платы педагогического работника.

Право на получение ежегодной выплаты имеют педагогические работники общеобразовательных организаций, которые осуществляют трудовую деятельность на основании трудового договора по основному месту работы, заключённого по 1 сентября соответствующего года. Ежегодная выплата не предоставляется педагогическим работникам общеобразовательных организаций, находящимся по состоянию на 1 августа соответствующего года в длительном отпуске сроком до одного года или в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет. Список педагогических работников, имеющих право на предоставление ежегодной выплаты, утверждается приказом руководителя общеобразовательной организации. Ежегодная выплата предоставляется педагогическим работникам при условии занятия ими штатной должности в размере не менее 0,5 ставки без учёта отработанного времени. При занятии штатной должности в размере менее 0,5 ставки ежегодная выплата производится пропорционально размеру занятой штатной должности без учёта отработанного времени. Ежегодная выплата педагогическим работникам общеобразовательных организаций производится в период с 25 августа по 10 сентября соответствующего года.

6. В соответствии с подпунктом 1.5 пункта 1 раздела III настоящего Положения работникам МАОУ СОШ 35 могут быть установлены премиальные выплаты и поощрительные выплаты разового характера.

Работникам могут быть установлены премии:

а) по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год с целью поощрения работников организации за общие результаты труда по итогам работы;

б) за качество выполняемых работ;

в) за выполнение особо важных и срочных работ (поручений).

7. Премиальная выплата по итогам работы за период (месяц, квартал, год) может выплачиваться с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитываются:

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 МАОУ СОШ № 35;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности;

качественная подготовка и своевременная сдача отчётности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премиальные выплаты по итогам работы за период (месяц, квартал, год) выплачиваются в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премиальные выплаты по итогам работы не ограничены.

Выплата денежного вознаграждения директору (премирование) может производиться за счёт доходов, полученных от оказания платных дополнительных

образовательных услуг на основании приказа Учредителя по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год). Максимальный размер премии по итогам работы устанавливается приказом департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар.

8. Премияльные выплаты за качество выполняемых работ выплачиваются работникам единовременно в размере:

пяти базовых должностных окладов при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Законодательным Собранием Краснодарского края, Губернатором Краснодарского края, органами исполнительной власти Краснодарского края;

присвоении почётных званий Российской Федерации, Краснодарского края, муниципального образования город Краснодар, награждении знаками отличия Российской Федерации;

награждении орденами и медалями Российской Федерации, Краснодарского края;

награждении ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, Законодательного Собрания Краснодарского края, Губернатора Краснодарского края, органов исполнительной власти Краснодарского края.

9. Премияльные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ (поручений) выплачиваются работнику школы единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ (поручений) с целью поощрения работника за оперативность и качественный результат труда.

10. Работникам МАОУ СОШ № 35 могут быть установлены поощрительные выплаты разового характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

к праздничным (статья 112 Трудового кодекса Российской Федерации) и профессиональным датам.

Поощрительные выплаты разового характера за интенсивность и высокие результаты работы выплачиваются работнику единовременно.

При поощрении учитываются:

интенсивность и напряжённость работы;

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения организации);

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения.

Поощрение за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работнику МАОУ СОШ № 35, которому установлена соответствующая выплата стимулирующего характера в соответствии с подпунктами 1.1, 1.2 раздела III настоящего Положения.

11. Премирование и выплата поощрений разового характера осуществляются по решению директора школы в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников организации.

Размер премиальных выплат и поощрительной выплаты разового характера может определяться как в процентах к должностному окладу работников

организации, так и в абсолютном размере.

Премияльные выплаты и поощрительные выплаты разового характера, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности.

12. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учётом мнения выборного представительного органа работников.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

13. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учётом разработанных в организации показателей и критериев оценки эффективности труда работников, установленных по согласованию с представительным органом работников организации.

14. Выплаты стимулирующего характера работникам организации устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютном размере.

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

15. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимается директором школы с применением демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников (создание соответствующей комиссии (совета) с участием представительного органа работников) в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников, за исключением обязательных выплат, указанных в подпунктах 1.3 и 1.4 раздела III Положения.

Установление выплат стимулирующего характера осуществляется:

заместителям директора, главному бухгалтеру, и иным работникам, подчинённым директору непосредственно, - по представлению руководителя организации;

иным работникам, подчинённым заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя организации.

16. Право на выплаты стимулирующего характера имеют все работники МАОУ СОШ № 35: административный, педагогический, учебно-вспомогательный, обслуживающий персонал - как основные работники, так и совместители.

Критерии и показатели для установления выплат стимулирующего характера педагогическим работникам:

№	Критерии	Баллы (макс) в зависимости от степени участия и в % отношении					
		школа	округ	город	край	Россия	
1.	За подготовку призеров Всероссийской олимпиады школьников, НПК «Эврика», конференций различного уровня (школа, округ, город, край, РФ; 1 – 3 места) в текущем учебном году (за каждого ученика, с поглощением).	Победители	1	2	3	5	10
		Призёры	0,5	1	2	3	7
		Лауреаты	0,3	0,5	1	2	5

2.	За подготовку призеров конкурсов, спортивных соревнований (с подтверждением), в том числе дистанционных олимпиад		школа	округ	город	край	Россия
		Победители	1	2	3	5	10
		Призеры	0,5	1	2	3	7
		Лауреаты	0,3	0,5	1	2	5
3.	За проведение открытых уроков высокого качества. 2 отзыва о проведенном уроке, разработка открытого урока с предоставлением в МС ОУ и (или) публикация разработки урока.		школа	округ	город	край	Россия
		За проведение урока	1	2	3	5	10
		Победители	1	2	3	5	10
4.	За высокое качество подготовки и проведения внеклассных мероприятий по предмету. 2 отзыва о проведенном мероприятии, разработка мероприятия, презентация		школа	округ	город	край	Россия
		За проведения мероприятия	1	2	3	5	10
		Победители	1	2	3	5	10
5.	Внедрение современных образовательных технологий (перечислить, отчет)	Используется систематически			1		
		Используется периодически			0,5		
6.	Вовлечение обучающихся в создание мультимедийных продуктов: проектов, презентаций и др.		школа	округ	город	край	Россия
		Победители	1	2	3	5	10
		Призеры	0,5	1	2	3	7
		Лауреаты	0,3	0,5	1	2	5
		Участник	0,1	0,3	0,2	1	3
7.	Использование современных форм контроля и оценки успешности обучения школьников (портфолио, зачеты, проекты и др.)	Наличие заполненных данных на учащихся класса. Мониторинг учебных результатов				0,5 балла за класс	
8.	Активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, круглых столах, мастер-классах, разработках тестов, за участие во всероссийских, краевых, городских выставках педагогического мастерства, педагогических чтениях, профессиональных творческих конкурсах, педагогических марафонах, смотрах-конкурсах, участие в работе педагогических советов)		школа	округ	город	край	Россия
		Победители	1	2	3	5	10
		Призеры	0,5	1	2	3	7
		Лауреаты	0,3	0,5	1	2	5
		Участники	1	2	3	5	3
9.	За высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнение журналов и др. школьной документации)	Своевременная сдача запрошенной информации, поурочные планы, оформление журналов, отсутствие замечаний в справках				Макс. 5 баллов Выставляется администрацией ОУ	
	За участие в организации и проведение предметных недель и др. мероприятий методического объединения (указать степень участия)	Фиксированное участие, наличие разработок, сценариев, отзывов (отчеты выставляются в методкабинете)				3 балла	
11.	За участие в разработке рабочих программ (указать)	Авторизованные программы Авторские программы				1 балл 3 балла	
12.	Победители и призеры конкурсов профессионального мастерства «Учитель года» и т.п., по результатам прошедшего учебного года.	ОЧНЫЕ: Всероссийский уровень Региональный уровень Муниципальный уровень Участие ЗАОЧНЫЕ: Всероссийский уровень				30 баллов 20 баллов 15 баллов 10 баллов 5 баллов	
13.	Наличие публикаций (в педагогических изданиях за каждую публикацию).	Всероссийский уровень Региональный уровень Муниципальный уровень Уровень школы				4 балла 3 баллов 2 балла 1 балл	
14.	Наличие обобщенного опыта работы в течение	Региональный уровень				5 баллов	

	прошедшего учебного года (полугодия, четверти)	Муниципальный уровень Уровень школы	3 балла 1 балл
15.	За вовлечение учащихся в научно-исследовательские проекты	Участники Победители округ Город Край Россия	1 балл 3 балла 5 баллов 10 баллов 20 баллов
16.	За повышение качества обученности в классах, где педагог ведет предмет. По данным мониторинга	5 баллов	
17.	За выполнение обязанностей, связанных с повышением авторитета ОУ (кружки, секции, клубы (не тарифицированные), сотрудничество с газетой ОУ, музеями города, края.	Представление материалов	3 баллов
18.	Сертификаты 1) государственного и международного образца 2) ученая степень	3 балла 10 баллов	
19.	За достижение учащимися высоких показателей: результаты государственной итоговой аттестации	5 баллов	
20.	За организацию и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (тематические мероприятия о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы, посещение музеев и театров и т.п.).	Представление материалов, видео-и фотоотчетов	1-3 балла
21.	За развитие материально-технической и дидактической базы кабинетов и ОУ (как предметник).	5 баллов	
22.	За повышение уровня квалификации. <i>Прохождение внебюджетных, дистанционных курсов, при предоставлении подтверждающих документов или раз в три года</i>	3 балла	
23.	За работу по учету детей в микрорайоне ОУ	5 баллов за каждый «кубик»	
24.	Отсутствие мотивированных обращений учеников к директору ОУ и в вышестоящие органы.	1 балл	
25.	Отсутствие мотивированных обращений родителей к директору ОУ и в вышестоящие органы.	1 балл	
26.	Организация различных видов внеурочной деятельности по предмету в период летней оздоровительной кампании (указать)	5 баллов	
27.	Поиск и внедрение новых методов работы на уроке и во внеурочной деятельности с детьми, требующими особого педагогического внимания: повышение качества их обученности, привлечение к работе предметных кружков, клубов и т.д. (перечислить)	5 баллов	
Всего баллов:			

17. Критерии для установления выплат за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам (классным руководителям):

№ пп	Критерии	Баллы		
1.	Формирование имиджа ОУ			
1.1	Наличие единой формы и ее соблюдение всеми учащимися класса (если нет замечаний и случаев нарушений)	2		

1.2	Участие в издании газеты (статьи, верстка), публикации на сайте (print screen)	1		
1.3	Наличие публикации, информации об ОУ за отчетный период в СМИ (по телевидению):			
	ОУ	1		
	Муниципального уровня	2		
	Краевого уровня	3		
	Федерального уровня	4		
1.4	Новые формы работы с родителями (SMS- дневники, электронные журналы и др.)	5		
1.5.	Укрепление материально-технической базы кабинета для улучшения образовательного процесса	5		
2.	Достижения			
2.1	Участие педагогов в окружных, городских, краевых и федеральных конкурсах, конференциях, форумах, фестивалях			
	Участники округа	1		
	Участники города	2		
	Участники края	3		
	Участники России	4		
	Победители и лауреаты округа	5		
	Победители и лауреаты города	7		
	Победители и лауреаты в крае	8		
	Победители и лауреаты в России	10		
2.2	Участие учащихся в окружных, городских, краевых и федеральных конкурсах, форумах, фестивалях			
	Участники округа	1		
	Участники города	2		
	Участники края	3		
	Участники России	4		
	Победители и лауреаты округа	5		
	Победители и лауреаты города	7		
	Победители и лауреаты в крае	8		
	Победители и лауреаты в России	10		
3.	Предоставление отчетов			
3.1	Наличие полного отчета о проделанной работе за отчетный период	1		
3.2	Наличие полного отчета о проделанной работе с фотографиями за отчетный период	2		
3.3	Наличие полного отчета о проделанной работе с фотографиями за отчетный период и соответствующее требованиям обновлению портфолио класса	3		
4.	Активная работа в Совете ОУ (органе ученического самоуправления)			
4.1	нет фактов отсутствия на Совете ОУ представителей совета класса	1		
4.2	Активная работа в совете ОУ, проявления инициативы, проекты, участие в общешкольных делах	2		
5.	Внеклассные мероприятия			
5.1	Принимали активное участие в школьном мероприятии (отчет)	1		
5.2	Провели открытое внеклассное мероприятие в своем классе (отчет)	2		
5.3	Проведение внеклассного мероприятия для нескольких классов (отчет)	3		
5.4	Высокое качество подготовки и проведения внеклассного мероприятия (методическая разработка (пособие) воспитательного мероприятия, презентация)	5		
6.	Сохранение жизни и здоровья учащихся			
6.1	Отсутствие травматизма за отчетный период	1		
6.2	За выполнение губернаторской программы «Горячее питание» (охват питания 100%)	3		
6.3/	Страхование учащихся (при 100 % охвате)	2		
7.	Охват дополнительным образованием, кружковой работой			
7.1	Данные в электронной базе на учащихся от 70 до 80%	1		
7.2	Данные в электронной базе на учащихся более 90%	3		

8.	Отсутствие учащихся, совершивших правонарушения, в том числе задержанных в вечернее время в рамках закона № 1539 за отчетный период	3		
9.	Организация профилактической работы с учащимися, требующими повышенного внимания (предоставления отчета)	5		
10.	Участие в экспедициях и профильных сменах, походах			
	Детей - участников 1-2	1		
	Детей - участников 3-10	2		
	Детей – участников более 10 или педагог - участник экспедиции или профильной смены	3		
10.1.	Организация участия учащихся в лагере с дневным пребыванием воспитанников (от 10 и более – 5 баллов)	5		
11.	Организация выезда учащихся выезда в поход или на экскурсию (при оформлении полного пакета документов)			
	1 день	1		
	Более 1 дня	2		
	В каникулярное время	3		
12.	Методическая работа и профессиональный рост			
12.1	Участие в педагогическом совете школы с представлением своего опыта работы классного руководителя	1		
12.2	Посещение городских и краевых семинаров и мастер-классов классных руководителей	1		
12.3	Наличие и работа по авторской программе воспитательной работы	2		
12.4	Выступление на окружных семинарах, круглых столах, участие в выставках педагогического мастерства с представлением своего опыта работы классного руководителя	2		
	Выступление на городских семинарах с представлением своего опыта работы классных руководителей	3		
	Выступление на краевых семинарах с представлением своего опыта работы классных руководителей	4		
	Выступление на российских семинарах, форумах с предоставлением своего опыта работы классных руководителей	5		
13.	Социально-психологический климат в коллективе			
13.1	Отсутствие мотивированных обращений учащихся в администрацию ОУ и вышестоящие органы	1		
13.2	Отсутствие мотивированных обращений родителей в администрацию ОУ и вышестоящие органы	1		
14.	Награды:			
14.1	Участие в профессиональных конкурсах «Лучший классный руководитель» и др. в течение учебного года			
	участие	1		
	победа	3		
15.	За высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная подготовка отчетов, заполнение журналов личных дел, дневника классного руководителя, журналов по технике безопасности, а также протоколов родительских собраний – отдельно по 2 балла за каждое направление			
Итого:				

Приведенные в таблицах критерии и показатели могут быть изменены и дополнены по согласованию с управляющим советом МАОУ СОШ № 35.

18. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за отчетный период (полугодие). Выплаты с 01 сентября по 31 декабря устанавливаются по результатам второго полугодия предыдущего учебного года. С 01 января по 31 августа – по итогам первого полугодия текущего учебного года.

19. Сбор информации, обработку результатов проводит Комиссия по распределению выплат стимулирующего характера работникам муниципального автономного общеобразовательного учреждения муниципального образования

город Краснодар средней общеобразовательной школы №35 (далее Комиссия). Комиссия назначается приказом директора школы на основании решения общего собрания трудового коллектива и действует в соответствии с Положением о Комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работникам муниципального автономного общеобразовательного учреждения муниципального образования город Краснодар средней общеобразовательной школы №35 имени Героя Советского Союза Евгения Костылёва. Состав Комиссии – 7 человек. Комиссия проводит на основе представленных материалов экспертную оценку результативности деятельности педагога за отчетный период в соответствии с критериями данного Положения.

Комиссия вправе осуществлять свои полномочия, если на ее заседаниях присутствует не менее 2/3 от списочного состава. Решения комиссии принимаются простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании. Комиссия анализирует предоставленные работниками школы заполненные критерии, оценивает достоверность данных, запрашивает в случае необходимости дополнительные сведения.

Результаты работы Комиссии оформляются итоговыми протоколами, содержащими подписи всех членов комиссии, доводятся до сведения педагогического коллектива в публичной или письменной форме. Протоколы комиссии предоставляются директором МАОУ СОШ № 35 для согласования стимулирующих надбавок на заседание управляющего совета МАОУ СОШ № 35. Итоговый протокол рассматривается на заседании управляющего совета. После согласования руководителем общеобразовательного учреждения издается приказ об установлении стимулирующих надбавок, который заверяется подписью директора школы и председателя профсоюзного комитета МАОУ СОШ № 35. Апелляции работников не принимаются и не рассматриваются с момента издания приказа об установлении конкретных размеров стимулирующих надбавок к окладу.

Протоколы комиссии и управляющего совета хранятся у руководителя МАОУ СОШ № 35 в течение учебного года.

20. Для определения размера стимулирующих выплат необходимо:

- каждому педагогическому работнику в течение учебного года (по полугодиям) необходимо самостоятельно проводить мониторинг профессиональной деятельности по утвержденным критериям и показателям, затем предоставить полученные данные соответствующим предметным методическим объединениям и предоставить полученные результаты Комиссии;

- педагогические работники обязаны не менее чем за три дня до заседания Комиссии, на котором планируется рассмотрение вопроса о распределении стимулирующего фонда оплаты труда, передать в Комиссию заполненные оценочные листы (критерии), содержащие самооценку показателей результативности, с приложением документов, подтверждающих и уточняющих их деятельность;

- рейтинговая комиссия определяет размеры стимулирующей надбавки каждого поощряемого работника по формуле:

$$П_p = \frac{\Phi_o}{B_o} \cdot C$$

где P_p - размер стимулирующей надбавки работнику учреждения;
 Φ_o - доля стимулирующего фонда оплаты труда, определяемого для выплат стимулирующих надбавок;

B_o - общая сумма баллов, набранная всеми работниками учреждения, прошедшими комиссию;

C - сумма баллов, набранная работником для выплат стимулирующего характера.

Полученный результат округляется до сотых целого числа (используется математическое правило округления). Таким образом получится размер стимулирующей надбавки каждого работника по результатам работы на рассматриваемый период;

после подсчета баллов составляется итоговый протокол, отражающий количество баллов, набранное каждым работником, и сумму выплаты стимулирующего характера, который директор МАОУ СОШ № 35 представляет для согласования на управляющий совет школы.

21. В целях усиления роли стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы по решению управляющего совета может определяться минимальное количество баллов, начиная с которого устанавливается надбавка.

22. Установление выплат стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно, осуществляется по представлению руководителя на согласование управляющего совета МАОУ СОШ № 35 с учетом мнения профсоюзного комитета.

Критерии и показатели для установления выплат стимулирующего характера к окладу за интенсивность и высокие результаты работы:

<i>Наименование должности</i>	<i>Виды выплат</i>	<i>Размер выплат</i>
1	2	3
Педагогический персонал, осуществляющий учебный процесс	Стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения:	
	За подготовку призеров Всероссийской олимпиады школьников, НПК «Эврика», конференций различного уровня (школа, округ, город, край, РФ; 1 – 3 места) в текущем учебном году (за каждого ученика, с поглощением).	1000-5000
	За подготовку призеров конкурсов, спортивных соревнований (с подтверждением), в том числе дистанционных олимпиад	1000-2000
	За проведение открытых уроков высокого качества. 2 отзыва о проведенном уроке, разработка открытого урока с предоставлением в МС ОУ и (или) публикация разработки урока.	2000-4000
	За высокое качество подготовки и проведения внеклассных мероприятий по предмету.	1000-5000
	Внедрение современных образовательных технологий	3000
	Вовлечение обучающихся в создание мультимедийных продуктов: проектов, презентаций и др.	3000-5000
	Использование современных форм контроля и оценки успешности обучения школьников (портфолио, зачеты, проекты и др.)	5000
	Активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, круглых столах, мастер-классах, разработках тестов, за участие во всероссийских, краевых, городских выставках педагогического мастерства, педагогических чтениях, профессиональных творческих конкурсах, педагогических марафонах, смотрах-конкурсах, участие в работе педагогических советов)	4000-7000
	За высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки	5000

отчетов, заполнение журналов и др. школьной документации)	
За участие в организации и проведение предметных недель и др. мероприятий методического объединения (указать степень участия)	1000-2000
За участие в разработке рабочих программ	1000-3000
Победители и призеры конкурсов профессионального мастерства «Учитель года» и т.п., по результатам прошедшего учебного года.	5000-8000
Наличие публикаций (в педагогических изданиях за каждую публикацию).	5000
Наличие обобщенного опыта работы в течение прошедшего учебного года (полугодия, четверти)	3000
За вовлечение учащихся в научно- исследовательские проекты	2000
За повышение качества обученности в классах, где педагог ведет предмет.	2000
За выполнение обязанностей, связанных с повышением авторитета ОУ (кружки, секции, клубы (не тарифицированные), сотрудничество с газетой ОУ, музеями города, края.	2000
За достижение учащимися высоких показателей: результаты государственной итоговой аттестации	2000-4000
За организацию и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (тематические мероприятия о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы, посещение музеев и театров и т.п.).	1000
За развитие материально-технической и дидактической базы кабинетов и ОУ (как предметник).	1000-2000
Отсутствие мотивированных обращений учеников к директору ОУ и в вышестоящие органы.	1000
Отсутствие мотивированных обращений родителей к директору ОУ и в вышестоящие органы.	1000
Организация различных видов внеурочной деятельности по предмету в период летней оздоровительной кампании	1000-2000
Поиск и внедрение новых методов работы на уроке и во внеурочной деятельности с детьми, требующими особого педагогического внимания: повышение качества их обученности, привлечение к работе предметных кружков, клубов и т.д	2000
За разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки, новых эффективных программ, методик, форм обучения, организации и управления учебным процессом, создание муниципальных экспериментальных площадок:	
Вовлечение обучающихся в создание мультимедийных продуктов: проектов, презентаций и др.	1000
За разработку и внедрение авторских программ	2000
Использование современных форм контроля и оценки успешности обучения школьников (портфолио, зачеты, проекты и др.)	2000-3000
За вовлечение учащихся в научно- исследовательские проекты	3000
За активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, круглых столах, мастер-классах, разработках тестов, за участие во всероссийских, краевых, городских выставках педагогического мастерства, педагогических чтениях, профессиональных творческих конкурсах, педагогических марафонах, смотрах-конкурсах, участие в работе педагогических советов)	3000-5000
Активная работа в органах ученического самоуправления	1000
Поиск и внедрение новых методов работы с детьми в эстетическом, нравственно- патриотическом, духовно - нравственном направлениях.	2000-5000
Выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведение):	
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	4000

	музеев и театров и т.п.).	
	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы среди обучающихся, родителей, общественности	3000
	Участие в общественных делах	2000
	Участие в экспедициях и профильных сменах, походах	4000-6000
	Организация выезда учащихся на экскурсию	1000-2000
	Активное участие в школьных мероприятиях	1000-5000
	Открытое внеклассное мероприятие	2000
	Проведение внеклассного мероприятия для нескольких классов	1000-2000
	Сложность и напряженность выполняемой работы:	
	Образцовое содержание материально-технической и дидактической базы кабинетов и школы	1000
	Отсутствие травматизма за отчетный период	1000
	За интенсивность и сложность работы в казачьих классах	1000-2000
	За качественное и своевременное заполнение электронных журналов	1000
	За работу с детьми из социально-неблагополучных семей	2000
	Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей:	
	За ведение школьного сайта	5000-10000
	За дополнительную работу по оформлению документации, не включенной в Федеральный перечень документации, утвержденный приказом Минпросвещения России от 21.07.2022 № 582, подготовка которой осуществляется педагогическими работниками при реализации основных образовательных программ: (паспорт учебного кабинета, план и отчет самообразования учителя, индивидуальный образовательный маршрут, протоколы родительских собраний, план работы со слабоуспевающими учениками, заполнение сведений успеваемости по итогам года в личных делах ученика)	1000-5000
	За обеспечение контроля за учебным и воспитательным процессом по платным дополнительным образовательным услугам	5000-10000
	За ведение документации по питанию	До 12000
Педагогический персонал, не связанный с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки)	Стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения:	
	достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения	1000-3000
	подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня	1000-3000
	участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методсоветах, методических объединениях, педсоветах, профессиональных конкурсах и т.д.)	1000-3000
	организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности	1000-3000
	снижение количества учащихся, стоящих на учете в ОПДН	1000-2000
	снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины	2000
	снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокой уровень решения конфликтных ситуаций	1000-2000
	За участие в конкурсах, концертах, городских, окружных мероприятиях	1000-4000
	За разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки, новых эффективных программ, методик, форм обучения, организации и управления учебным процессом, создание муниципальных экспериментальных площадок:	
	подготовка и проведение внеклассных мероприятий	1000-3000
	организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы и т.п.)	1000-3000
	проведение мероприятий по профилактике вредных привычек	1000-5000
	участие педагога в методической работе (конференциях,	1000-5000

	семинарах, методсоветах, методических объединениях, педсоветах, профессиональных конкурсах и т.д.)	
	за поиск и внедрение новых методов в эстетическом воспитании детей	1000-5000
	Выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведение):	
	Сложность и напряженность выполняемой работы:	
	Образцовое содержание материально-технической и дидактической базы кабинетов и школы	1000-5000
	За работу с детьми из социально-неблагополучных семей за напряжённую и творческую работу	1000
	За высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, ведение школьной документации и т.д.)	1000-2000
	Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей:	
	своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	2000
	За работу не входящую в круг должностных обязанностей	2000-3000
	Стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения:	
	организация коррекционного обучения	1000-3000
Заместители директора	обеспечение своевременного выполнения текущего и перспективного планирования школы	1000
	высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся	1000-3000
	высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	1000-5000
	За разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки, новых эффективных программ, методик, форм обучения, организации и управления учебным процессом, создание муниципальных экспериментальных площадок:	
	подготовка и проведение внеклассных мероприятий	1000-3000
	качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)	1000-2000
	сохранение контингента учащихся в 10-11 классах	1000-4000
	высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы	1000-2000
	поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	1000-3000
	высокая координация работы учителей, других педагогических работников по выполнению учебных программ, планов, качественная разработка и исполнение необходимой учебно-методической документации	1000-5000
	организация стабильного повышения профессионального мастерства педагогических работников, квалификационного уровня	1000-5000
	постоянное активное внедрение и использование современных образовательных технологий, в том числе информационно-коммуникационных, деятельности школы, в том числе в учебно-образовательном процессе (использование электронных программ, локальной сети для административно-хозяйственной деятельности, учебно-воспитательной деятельности, интегрированных уроков, создания электронных пособий)	1000-3000
	использование в работе формы публичной отчетности о своей деятельности и деятельности школы не реже одного раза в течение учебного года	1000-5000
	постоянное активное, результативное участие школы в муниципальных, региональных, российских конкурсах, смотрах, научно-практических конференциях, фестивалях	1000-5000
	высокий уровень организации и проведение семинаров,	3000-5000

	конференций, круглых столов и т.д.	
	Выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведение):	
	за интенсивность и переуплотненный режим работы	1000-3000
	за качественное ведение документации	1000-5000
	за качество и оперативность работы	1000-5000
	Сложность и напряженность выполняемой работы:	1000-5000
	За обеспечение своевременного выполнения текущего и перспективного планирования	
	за разработку новых программ, положений	1000-5000
	Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей:	
	за работу с увеличивающимся контингентом учащихся	1000-5000
	за обеспечение контроля за учебным и воспитательным процессом по платным дополнительным образовательным услугам	1000-3000
Заместитель директора, главный бухгалтер, экономист	Стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения:	Предельными размерами не ограничено (за счёт средств от оказания платных дополнительных образовательных услуг)
	За отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению бухгалтерского и налогового учета, соблюдению кассовой дисциплины. За осуществление мероприятий внутреннего контроля на различных участках учета	1000-5000
	За улучшение количественных значений или позитивные качественные сдвиги показателей, связанных с финансовыми результатами деятельности учреждения, достигнутые при участии работника	4000-5000
	своевременное и качественное предоставление отчетности	4000
	за своевременное и качественное оформление документов по поставкам оборудования	1000-5000
	за внедрение методов экономической эффективности проводимых работ	1000-5000
	За разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки, новых эффективных программ, методик, форм обучения, организации и управления учебным процессом, создание муниципальных экспериментальных площадок:	
	За высокий уровень проведения экономической и налоговой политики, направленной на улучшение результатов финансово-хозяйственной деятельности, рациональное и эффективное использование материальных, финансовых и кадровых ресурсов учреждения.	2000-5000
	за совершенствование прогрессивных форм труда и управления плановой и учетной документации	5000-8000
	За оперативное отслеживание изменений в законодательстве Российской Федерации по порядку ведения бухгалтерского учета, налогообложению, формированию отчетности, контроль за своевременным отражением изменений в законодательстве РФ в автоматизированных системах учета, используемых в учреждении	1000-5000
	Выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведение)	1000-4000
	Сложность и напряженность выполняемой работы:	
	за интенсивность и переуплотненный режим работы	2000
	За напряженность и срочность работ, интенсивность и переуплотненный режим.	1000-5000
	За высокий уровень трудовой дисциплины, в т.ч. своевременное исполнение приказов, распоряжений, указаний и поручений непосредственного руководителя	5000-6000
	Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей:	3000-8000
За ведение бухгалтерского учёта и отчетности по платным дополнительным образовательным услугам	3000-5000	

Заместитель директора	Стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения:	5000-10000
	За слаженность и качество работы технического и обслуживающего персоналов. Отсутствие жалоб на работу младшего обслуживающего персонала	2000-4000
	За высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	1000-2000
	За разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки, новых эффективных программ, методик, форм обучения, организации и управления учебным процессом, создание муниципальных экспериментальных площадок:	1000-5000
	За качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы, теплового режима	2000-5000
	За качественное обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	1000-5000
	За качественное обеспечение безопасной эксплуатации инженерно-технических коммуникаций оборудования и принятие мер по приведению их в соответствие с действующими стандартами, правилами и нормами по охране труда.	1000-5000
	Выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведение):	2000
	Сложность и напряженность выполняемой работы:	
	за интенсивность и переуплотненный режим работы	1000-4000
	Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей:	
	за организацию и участие в текущем и аварийном ремонте помещения и оборудования школы в течение учебного года	1000-5000
	за организацию работы и ведение документации по противопожарной безопасности	1000-5000
Педагог - психолог, социальный педагог, учитель-логопед, учитель-дефектолог	Стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения	
	результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися	1000-4000
	своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	1000-3000
Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины	за проведение мероприятий по профилактике вредных привычек	1000-3000
	Стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения:	1000-5000
	Высокий уровень патриотического и нравственного воспитания учащихся.	2000
	Выполнение работ, не входящих в круг должностных	
Педагог-библиотекарь	Организация и проведение спортивных праздников, эстафет. Ведение работы по ГО и ЧС.	1000- 6000
	Стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения:	
	высокая читательская активность обучающихся	1000- 6000
	пропаганда чтения как формы культурного досуга	1000-3000
	Сложность и напряженность выполняемой работы:	
	за интенсивность и переуплотненный режим работы	1000-3000
	За разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки, новых эффективных программ, методик, форм обучения, организации и управления учебным процессом, создание муниципальных экспериментальных площадок:	
	участие в общешкольных, окружных, городских и других мероприятиях	1000-5000
	Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей:	
оформление тематических выставок	1000-5000	
Обслуживающий	Сложность и напряженность выполняемой работы:	

персонал (уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, дворник)	за участие в текущем ремонте в течение учебного года	1000-5000
	обслуживания обеденных залов в соответствии с санитарными нормами	1000-5000
	оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	1000-5000
	за быстрое устранение аварийных ситуаций	1000-5000
	за качественную уборку помещений	3000
	за интенсивность и переуплотненный режим работы	1000-3000
	содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений	1000-3000
	за повышенный объем работ в осенне-зимний – весенний период	1000-5000
Специалист по охране труда	Сложность и напряженность выполняемой работы:	
	за работу не входящую в круг основных обязанностей	1000-3000
	за интенсивность и переуплотненный режим работы	1000-3000
	за выполнение поручений, не входящих в круг основных обязанностей	1000-3000
	за выполнение отдельных заданий	1000-4000
Секретарь машинистка, делопроизводитель, электроник, лаборант, специалист по кадрам	Сложность и напряженность выполняемой работы:	
	за качество и оперативность работы	1000-3000
	За работу с компьютером и оргтехникой	1000-4000
	за работу в условиях переуплотненного режима (свыше 30 классов)	1000-4000
	за работу с архивом, пенсионным фондом, налоговой инспекцией	1000-4000
	за выполнение отдельных заданий	1000-3000

В МАОУ СОШ № 35 устанавливается ежемесячная выплата стимулирующего характера, за наставничество, за работу с молодыми специалистами в размере 2000 рублей.

25. Выплаты стимулирующего характера могут быть сняты полностью или уменьшены на основании приказа директора школы с учетом мнения профсоюзного комитета и управляющего совета школы в случае:

- некачественного выполнения работы, определенной при установлении выплаты стимулирующего характера, на основании документов, подтверждающих указанные факты (докладные, справки, акты, табель учета рабочего времени и др.);

- несвоевременного выполнения заданий, длительного отсутствия работника по болезни, в связи с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, определенные при установлении доплат, или если отсутствие работника повлияло на качество выполняемой работы, определенное при установлении надбавок;

- в связи с нарушением трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, жалоб со стороны участников образовательного процесса (работников школы, учащихся и родителей), невыполнением должностных обязанностей работников школы.

В случае вынесения работнику письменного замечания стимулирующие надбавки по приказу директора могут сниматься на один месяц. В случае вынесения работнику выговора стимулирующие надбавки снимаются на два месяца.

Приказы о снятии, изменении выплат стимулирующего характера доводятся до сведения работников под их личную подпись в недельный срок.

26. Во исполнение постановления Губернатора Краснодарского края от 19.08.2024 № 519 «О ежемесячном денежном вознаграждении советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями государственных общеобразовательных организаций и профессиональных образовательных организаций Краснодарского края» с 01.09.2024 будет производиться выплата ежемесячного денежного вознаграждения

советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями муниципальных общеобразовательных организаций муниципального образования город Краснодар в размере 5000 (пяти тысяч) рублей за счёт средств бюджета Краснодарского края. Денежное вознаграждение выплачивается вне зависимости от установленного ему объема педагогической работы по занимаемой должности директора.

РАЗДЕЛ IV

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

1. К выплатам компенсационного характера относятся:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьёй 150 Трудового Кодекса Российской Федерации;

оплата труда за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, производится в соответствии со статьёй 151 Трудового Кодекса Российской Федерации;

оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьёй 152 Трудового Кодекса Российской Федерации, за работу в выходные и праздничные дни - в соответствии со статьёй 153 Трудового Кодекса Российской Федерации, за работу в ночное время - в соответствии со статьёй 154 Трудового Кодекса Российской Федерации;

выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, выполняемые за дополнительную оплату и с письменного согласия педагогического работника;

выплаты за особенности (специфику) работы в образовательных организациях.

2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. 2. Компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьёй 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Директор школы принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью установления класса (подкласса) условий труда на рабочих местах и оснований применения выплаты компенсационного характера, а также с

целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признаётся безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Соответствующие выплаты предусматриваются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4. Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьёй 150 Трудового Кодекса Российской Федерации.

5. Оплата труда за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, производится в соответствии со статьёй 151 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

Доплата за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объёма работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором.

6. Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьёй 152 Трудового Кодекса Российской Федерации, за работу в выходные и праздничные дни - в соответствии со статьёй 153 Трудового Кодекса Российской Федерации, за работу в ночное время - в соответствии со статьёй 154 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. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учётом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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

Оплата труда за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни включает также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные системой оплаты труда работников организации.

7. Выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с

образовательной деятельностью, выполняемые за дополнительную оплату и с письменного согласия педагогического работника:

7.1. За выполнение функции классного руководителя, за каждый класс (класс-комплект), учебную группу независимо от количества обучающихся в классе (классе-комплекте), учебной группе (не более чем в двух классах (учебных группах) одному педагогическому работнику).

Выплата за выполнение функции классного руководителя устанавливается педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя.

Размер выплаты за выполнение функции классного руководителя устанавливается из расчёта 4 000 рублей в месяц за выполнение функции классного руководителя в одном классе.

Выплата за выполнение функции классного руководителя выплачивается педагогическому работнику, осуществляющему классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее - класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

Выплата за выполнение функции классного руководителя педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство, производится ежемесячно.

7.2. Денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5000 рублей в месяц выплачивается педагогическому работнику, осуществляющему классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее - класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

Денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство, производится ежемесячно (не более чем в двух классах (учебных группах) одному педагогическому работнику).

7.3. Выплаты за проверку письменных работ с учётом фактического объёма учебной нагрузки от размера ставки заработной платы или должностного оклада:

начальная школа, русский язык и литература, математика – 10%

иностраный язык, физика, химия, биология, информатика, история, общество, экономика, право, география, ИЗО – 5%.

Оплата за проверку тетрадей учителям, осуществляющих обучение на дому производится в размере 50% от стоимости оплаты за проверку тетрадей по предмету

7.4. Выплата за заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, лабораториями, учебно-опытными участками, мастерскими, музеями и т.д.) 500 рублей в месяц.

7.5. Выплата за руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическими работниками, не имеющими квалификационной категории "педагог-методист" - 1000 рублей в месяц.

7.6. Выплата за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию "педагог-наставник" до 3000 рублей в месяц.

7.7. Выплата за консультации и дополнительные занятия с обучающимися, в

том числе работу с отстающими и одарёнными детьми, с обучающимися, получающими образование в форме самообразования и в форме семейного воспитания до 3000 рублей в месяц.

Выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, выплачиваются в абсолютных величинах либо в процентах от размера ставки заработной платы (должностного оклада).

8. Выплаты за особенности (специфику) работы в образовательных организациях.

8.1. Выплата за работу в классах (группах) компенсирующей направленности для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и в классах (группах), в которые зачислены обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья, проходящие обучение по адаптированным основным образовательным программам, - до 20% от размера должностного оклада (ставки заработной платы).

8.2. Выплата за особенности работы педагогических работников, непосредственно осуществляющих индивидуальное обучение на дому детей, нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации (в том числе с применением электронного обучения и/или дистанционных образовательных технологий), - 20% от размера должностного оклада (ставки заработной платы).

8.3. Выплата за работу в группах для детей-инвалидов с тяжёлыми нарушениями центральной нервной системы муниципальных образовательных организаций, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования, - 30% от размера должностного оклада (ставки заработной платы).

8.4. Выплата за работу в классах, наполняемостью свыше 25 человек с учётом фактического объёма учебной нагрузки от размера ставки заработной платы или должностного оклада:

При наполняемости
от 26 и выше – 5%.

9. Выплата за произведённую дополнительную работу по оформлению документации, не включённой в Федеральный перечень документации, утверждённый приказом Минпросвещения России от 21.07.2022 № 582, подготовка которой осуществляется педагогическими работниками при реализации основных образовательных программ – предельными размерами не ограничивается.

10. Выплата за предпрофильную подготовку, профориентацию, за работу с казачьими классами – до 3000 рублей ежемесячно.

11. Применение выплат за специфику работы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

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

13. На основании ст. 129, 133, 135 Трудового кодекса, Федерального закона от 29.12.2020 № 473-ФЗ «О внесении изменения в отдельные законодательные акты Российской Федерации», производить доплату до минимального размера оплаты труда.

РАЗДЕЛ V ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

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

2. Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах принимает директор школы на основании письменного заявления работника с учётом мнения выборного профсоюзного органа.

3. Заработная плата работникам школы 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 выплачивается 08 и 23 числа каждого месяца перечислением на указанный работником счет в банке (пластиковую карту).

4. Расчетные листы бухгалтерия 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.

РАЗДЕЛ VI

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

1. Заработная плата директора, заместителей директора и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2. Размер должностного оклада директора школы определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учётом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости организации в кратном отношении к средней заработной плате работников возглавляемой им организации и составляет до трёх размеров указанной средней заработной платы.

Кратность оклада директора к средней заработной плате работников, для установления должностного оклада руководителя организации устанавливается один раз в год на основании критериев деятельности организации для установления кратности оклада при определении должностного оклада директора школы.

Размеры и условия применения критериев для определения индивидуального повышающего коэффициента при установлении должностного оклада руководителя организации устанавливаются приказом директора департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар.

Порядок исчисления размера средней заработной платы работников организации для определения размера должностного оклада руководителя

определяется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утверждённым постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 N 922.

3. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера МАОУ СОШ № 35 устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада директора.

Должностные оклады директора, заместителей руководителя и главного бухгалтера подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

4. С учётом условий труда директору, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

5. Выплаты стимулирующего характера директору, в том числе премирование директора, производятся на основании оценки деятельности школы за отчётный период по критериям в соответствии с установленными приказом директора департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар показателями эффективности работы организации.

Размер и условия применения критериев оценки деятельности организации для установления персонального повышающего коэффициента и выплаты за сложность, напряжённость и специфику выполняемой работы директору школы устанавливаются приказом директора департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар.

Директору школы может быть оказана материальная помощь в размере до двух должностных окладов в год.

Кроме того, директору может быть оказана материальная помощь в случаях:

- рождения ребёнка;

- смерти члена семьи или близкого родственника;

- необходимости восстановления здоровья или продолжительного лечения (свыше одного месяца);

- потери имущества в результате аварии, пожара, стихийного бедствия;

- юбилейной даты (50, 55, 60 лет и т.д.).

Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах принимает директор департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар на основании письменного заявления руководителя организации.

6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, его заместителей и главного бухгалтера, формируемой за счёт всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников таких организаций (без учёта заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) рассчитывается за календарный год и устанавливается в кратности от 1 до 4.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, его заместителей и главного бухгалтера организации устанавливается приказом директора департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар.

Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной

плате директора, его заместителей и главного бухгалтера организации размещается на официальном Интернет-портале администрации муниципального образования город Краснодар и городской Думы Краснодара в разделе департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар не позднее 1 апреля года, следующего за отчётным периодом.

РАЗДЕЛ VII ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ

1. Директор МАОУ СОШ № 35 формирует и утверждает штатное расписание в пределах фонда оплаты труда организации по согласованию с департаментом образования администрации муниципального образования город Краснодар.

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

3. 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.

4. Штатная численность педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, определяется путём деления общего числа учебных часов в неделю по каждому классу на норму учебной нагрузки учителей, установленную согласно приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

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

6. Форма расчетного листа:

Лицевой счет за _____ месяц _____ года				
МАОУ СОШ №35				
_____		_____		
(№ л/с)		(ФИО)		
дата приема: _____		отработано: дней ____ часов		

сумма льгот: _____		сумма льгот с нач.года:		

должность: _____		бюджет		
разряд: _____		оклад _____ оклад по дням _____		
Итого: _____				
Начисления	дн/час	сумма	удержания	сумма

Итого начислено: К ВЫПЛАТЕ:	удержано: Сумма в след. месяц:
с _____ - : совокупный доход по _____ : НДФЛ	облагаемый доход пенсионный налог

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 вступает в силу со дня утверждения и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.09.2024 года.

Рассмотрено на общем собрании трудового коллектива 31.08.2024 года протокол № 4.