

Учтено мнение ПК  
Председатель  
профсоюзного комитета МАОУ СОШ № 53  
\_\_\_\_\_ С.В. Карпов  
«13» августа 2024 г.

Утверждаю  
Директор МАОУ СОШ № 53  
\_\_\_\_\_ А.Б. Ткаченко  
Приказ № 371  
« 13 » 08 2024 г

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников**  
**муниципального автономного общеобразовательного учреждения**  
**муниципального образования город Краснодар**  
**средней общеобразовательной школы № 53**  
**имени Героя Советского Союза Елизаветы Чайкиной**

**РАЗДЕЛ I.**

**Общие положения**

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения муниципального образования город Краснодар средней общеобразовательной школы № 53 имени Героя Советского Союза Елизаветы Чайкиной (далее МБОУ СОШ № 53) разработано в соответствии с:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 08.05.2010 № 83-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений»;
- Решением городской Думы Краснодара от 25.11.2010 № 4 п.7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования город Краснодар»
- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре;
- 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»;
- постановлением администрации муниципального образования город Краснодар от 26.03. 2014 г. № 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 и дополнениями)
- постановлением администрации муниципального образования город Краснодар от 06.03.2024 г. № 1128 «О внесении изменений в постановление администрации

муниципального образования город Краснодар от 26.03.2014 № 1763 «О б утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и отдельных муниципальных учреждений муниципального образования город Краснодар, находящихся в ведении департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар»

1.2. Настоящее положение разработано в целях развития кадрового потенциала, совершенствования оплаты труда работников МАОУ СОШ № 53, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

1.3. Положение включает в себя: основные условия оплаты труда работников организации; 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.».

1.4. Система оплаты труда работников МАОУ СОШ № 53 устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами организации в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами Краснодарского края, муниципальными нормативными правовыми актами, с учетом:

единого тарифно - квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого тарифно - квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

мнения выборного органа первичной профсоюзной организации МАОУ СОШ № 53.

1.5. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты, выплаты за специфику работы являются обязательными для включения в трудовой договор.

В случаях, когда выплата стимулирующего характера и их размеры зависят от установленных в МАОУ СОШ № 53 показателей и критериев, то в трудовом договоре работника указывается ссылка на настоящее положение

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.

1.6. 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.

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

1.8. Фонд оплаты труда образовательной организации формируется из объема субсидий, поступающих в установленном порядке. Оплата труда работников, МАОУ СОШ № 53 производится в пределах фонда оплаты труда, утверждённого планом финансово-хозяйственной деятельности на соответствующий финансовый год.

1.9. Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника, направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда МАОУ СОШ № 53.

1.10. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда МАОУ СОШ № 53 составляет не более 40%.

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

## РАЗДЕЛ II

### Основные условия оплаты труда работников организации.

2.1. В МАОУ СОШ № 53 устанавливаются минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по занимаемым должностям работников в соответствии с профессиональными квалификационными группами служащих, работников учебно-вспомогательного персонала:

Профессиональная группа/ квалификационный уровень	Повышающие коэффициенты	Оклад с учётом применения повышающего коэффиц
Должности служащих первого уровня		
1 квалификационный уровень: делопроизводитель, секретарь-машинистка	0,00	8365,00
Должности служащих второго уровня		
1 квалификационный уровень: лаборант	0,00	8616,00
Должности служащих третьего уровня		
1 квалификационный уровень: экономист, бухгалтер, специалист в сфере закупок, электроник	0,00	8875,00

2.2. В МАОУ СОШ № 53 устанавливаются минимальные размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам педагогических работников и составляют:

№ п/п	Профессиональная группа/ квалификационный уровень	Повышающие коэффициенты	Оклад с учётом применения повышающего коэффициента
1	Должности педагогических работников		
	Базовый должностной оклад – 12522,00 рублей		
1.1.	1 квалификационный уровень:	0,00	12522,00
1.2.	2 квалификационный уровень: социальный педагог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования	0,08	13524,00
1.3.	3 квалификационный уровень: педагог-психолог, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими	0,09	13649,00

	общественными объединениями		
1.4.	4 квалификационный уровень: преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины, учитель, учитель – логопед, учитель – дефектолог, педагог – библиотекарь, тьютор	0,10	13775,00

2.3. 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).

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.

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. 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

Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к минимальному размеру оклада (должностному окладу), ставке заработной платы, установленным по профессиональным квалификационным группам и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями образует новый оклад, подлежащий округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Оклад педагогического работника определяется по формуле:

$$Оп = \frac{(Об \times К) \times Уф}{Ун}, \text{ где:}$$

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.

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

2.5. 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.

2.6. 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), по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и др. основаниям, оплата труда педагогических работников, директора, заместителей директора и иных работников, замещающих в течение учебного года педагогических работников, наряду с работой, определенной трудовым договором, производится из расчета заработной платы, установленной на период, предшествующий началу каникул, отмене (приостановке) учебных занятий по указанным основаниям.

2.7. 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	Оклад, руб
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: уборщик служебных помещений, сторож, дворник, курьер	8121,00
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: рабочий по обслуживанию зданий	8365,00

2.8. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с 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, оговариваемой в трудовом договоре».

### **Раздел III**

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

3.1. Данный раздел определяет порядок установления выплат стимулирующего характера для педагогического персонала, административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала школы.

Конкретный размер стимулирующей части определяется школой самостоятельно с учетом мнения профсоюзного комитета. Установление стимулирующих выплат

производится приказом директора.

3.2. Стимулирующие выплаты выплачиваются в целях усиления материальной заинтересованности работников школы в повышении результативности и качества образовательного процесса, развития активности и инициативы работников; стимулирования повышения квалификации педагогов и руководящих работников школы.

3.3. Выплаты стимулирующего характера производятся за счёт и в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда школы. Сумма, выплачиваемая одному работнику, минимальными и максимальными размерами не ограничивается.

3.4. К выплатам стимулирующего характера относятся:

3.4.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

-выплаты за высокие показатели результативности, высокие академические и творческие достижения – до 30000 руб;

-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 – до 30000 руб;

-выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения) – до 30000 руб;

-выплаты за сложность, напряжённость выполняемой работы – до 30000 руб;

-выплаты за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей - до 30000 руб;

3.4.2. Выплаты за качество выполняемых работ до 30000 руб

3.4.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет. Выплата за стаж работы, выслугу лет устанавливается работникам организаций в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных организациях.

при выслуге лет от 1 до 3 лет – 5 %;

выслуге лет от 3 до 10 лет – 10 %;

выслуге лет от 10 до 20 лет – 15 %;

выслуге лет от 20 лет – 20 %.

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

3.4.5. 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.

0,20 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,15 – при наличии первой квалификационной категории;

0,10 – при наличии квалификационной категории «педагог-наставник», «педагог-методист»;

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.

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 организации.

#### 3.4.6. Премияльные выплаты:

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

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

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

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

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

- качественная подготовка и своевременная сдача отчётности;

- участие в течение отчетного периода в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается 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 премия по итогам работы не ограничена.

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

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края, главой муниципального образования город Краснодар;

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

- награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

- награждении Почётной грамотой министерства образования Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края, министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, главы муниципального образования город Краснодар.

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

3.5. Работникам организаций могут быть установлены поощрительные выплаты разового характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;  
к праздничным (статья 112 Трудового кодекса Российской Федерации) и профессиональным датам;

к юбилеям (достижению 50 лет и далее через каждые 5 лет со дня рожд).

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

Премирование и выплата поощрений разового характера осуществляются по решению руководителя организации 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.

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

3.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке и его размерах принимается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника организации. При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника организации, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем организации 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.

3.7. Молодым педагогам, являющимся выпускниками образовательной организации среднего профессионального или высшего образования в возрасте до 35 лет (далее – молодой педагог), устроенных в МАОУ СОШ № 53 по основному месту работы в течение года со дня окончания образовательной организации среднего профессионального или высшего образования по специальности в соответствии с полученной квалификацией, осуществляется ежемесячная выплата в размере 3000 рублей в течение трех лет со дня трудоустройства молодого педагога.

Ежемесячная выплата молодому педагогу осуществляется в полном объеме 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 № 53 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 абзаце пятом настоящего пункта.

3.8. На основании Постановления администрации муниципального образования город Краснодар 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» **производится выплата в размере 3000 руб отдельным категориям работников:** сторож, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию зданий, дворник, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, тьютор; **производится выплата в размере 8000 руб отдельным категориям работников:** учителя, педагог- организатор ОБЖ, учитель – логопед, учитель – дефектолог, педагог-психолог, педагог дополнительного образования, воспитатель, социальный педагог.

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

3.9. Классным руководителям выплачивается ежемесячное денежное вознаграждение в размере 5000 рублей ежемесячно за классное руководство, не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.

Деятельность, по классному руководству возлагается на педагогического работника общеобразовательной организации с его письменного согласия приказом общеобразовательной организации. Деятельность педагогического работника по классному руководству и в одном, и во втором классе осуществляется только с его письменного согласия с установлением денежного вознаграждения в размере 5000 рублей за каждый из двух классов.

Денежное вознаграждение в размере 5000 рублей выплачивается педагогическому работнику за 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 денежного вознаграждения за классное руководство в размере 5000 рублей выплачивается дополнительно к выплате (доплате) за классное руководство, снижение размера которой не допускается.

Денежное вознаграждение за классное руководство является составной частью заработной платы педагогического работника, в связи с чем выплачивается педагогическим работникам одновременно с выплатой заработной платы и учитывается при всех налоговых и социальных вычетах и выплатах при нетрудоспособности.

3.10. Другие виды выплат, установленные положениями об оплате труда и (или) иными нормативными правовыми актами.

3.11. Ежемесячная выплата работникам муниципальных образовательных организаций, 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.

3.12. Стимулирующие выплаты могут быть сняты полностью или уменьшены на основании приказа директора с учётом мнения профсоюзного комитета и управляющего совета в случаях:

-некачественного выполнения работы, определённой при установлении стимулирующей выплаты, на основании документов, подтверждающих указанные факты (докладные, акты, табель учёта рабочего времени и другие);

-несвоевременного выполнения заданий, нарушении трудовой дисциплины;

-в связи с изменением организационных или технических условий труда.

3.13. Приказы об установлении, снятии, изменении стимулирующих выплат доводятся до сведения работников под их личную роспись в трёхдневный срок.

## РАЗДЕЛ IV

### Порядок и условия установления выплат компенсационного характера, выплат за специфику работы.

4.1. Компенсационные выплаты устанавливаются в целях возмещения работникам затрат, связанных с выполнением ими трудовых или иных предусмотренных федеральным законом обязанностей. Компенсационные выплаты устанавливаются приказом директора школы по согласованию с управляющим советом школы с учетом мнения профсоюзного комитета. Отмена или уменьшение компенсационных выплат производится мотивированным приказом директора.

4.2. Компенсационные выплаты производятся:

Должность	Основание для выплат	Размер доплат от должностного оклада
Сторож	За каждый час работы в ночное время (в период с 22 ч. до 6 ч.)	35% часовой ставки (оклада)
Любой работник	За работу в выходной и нерабочий праздничный день	Размер доплаты составляет: -не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени; -не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Любой работник	-за совмещение профессий (должностей); -за расширение зон обслуживания; -за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;	Оплата производится в соответствии со статьей 151 Трудового Кодекса РФ  До 20000 руб (определяется по соглашению сторон трудового договора (дополнительного соглашения) с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы)
Любой работник	-за сверхурочную работу	Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 ТК РФ
Любой работник	-за выполнение работ различной квалификации	Оплата производится в соответствии со статьей 150 Трудового Кодекса РФ до 15000 руб

4.3. Компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по итогам проведения СОУТ рабочих мест. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

4.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

4.5. В образовательной организации устанавливаются **выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью**, выполняемые за дополнительную оплату и с письменного согласия педагогического работника:

4.5.1	-проверку письменных работ с учетом фактического объема учебной нагрузки	* в 1- 4 классах (русский язык, математика) – 15% *в 5-11 классах: -математика, алгебра, геометрия, русский язык – 15% -химия, физика, биология, география, иностранный язык – 5%
4.5.2.	-консультации и дополнительные занятия с обучающимися, в том числе работа с отстающими и одаренными детьми, с обучающимися, получающими образование в форме самообразования и в форме семейного образования	До 3000 руб
4.5.3.	заведование элементами инфраструктуры	1000 руб

	(кабинетами, лабораториями, учебно-опытными участками, мастерскими, музеями, спортивным залом и т.п.)	
4.5.4.	руководство предметными комиссиями, методическими объединениями	1000 руб
4.5.5.	выполнение функции классного руководителя (выплата педагогическим работникам выплачивается за выполнение функции классного руководителя в каждом классе, но не более двух)	4000 рублей в месяц (размер выплаты за выполнение функции классного руководителя устанавливается 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
4.5.6.	организацию работы по профилактике наркомании среди учащихся дневных общеобразовательных организаций	*Заместителю руководителя по воспитательной (учебно-воспитательной) работе – 2000 рублей; *Учителю по физической культуре - в размер - 2000 рублей; *Педагогу-психологу - 2000 руб * Социальному педагогу - 1000 рублей (Размер выплаты за организацию работы по профилактике наркомании среди учащихся дневных общеобразовательных организаций устанавливается при условии выполнения нормы рабочего времени. При выполнении объема работ менее нормы рабочего времени, расчет выплаты производится пропорционально рабочей (учебной) нагрузке и (или) отработанному времени.)
4.5.7.	Выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством и (или) методической деятельностью, педагогами имеющими квалификационную категорию «педагог-методист» и (или) «педагог-наставник»	До 5000 руб
4.5.8.	за организацию горячего питания, ведение отчетной документации, работа	До 8000 руб

	с программным комплексом «Питание школьников»	
4.5.9.	за организацию тематического музея (при отсутствии соответствующей должности в штатном расписании)	До 5000 руб
4.5.10.	За работу с сайтом образовательной организации по размещению и обновлению информации	До 5000 руб
4.5.11.	За создание и обновление электронной базы данных на участников образовательного процесса (работа в АИС СГ «Образование» и У-услуги)	До 10000 руб
4.5.12.	За работу в АИС дополнительного образования «Навигатор»	До 3000 руб
4.5.13.	Организация работ по информатизации образовательной деятельности	До 10000 руб
4.5.14.	Ведение протоколов педагогических советов, производственных совещаний и др.	До 3000 руб
4.5.15	За организацию работы летних пришкольных лагерей, краткосрочных тематических площадок, туристических походов и выездов, ведение распорядительной и отчетной документации	До 10000 руб
4.5.16.	За работу в комиссии по закупке товаров, работ и услуг (руководитель, секретарь, члены комиссии)	До 5000 руб
4.5.16.	За другие виды работ, связанных с учебным процессом, не входящим в круг основных обязанностей работника	До 10000 руб

4.6. В образовательной организации устанавливаются **выплаты за особенности (специфику) работы** педагогическим и другим работникам к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, которые оформляются отдельными приказами

№ п/п	Критерии	Размер выплат
4.6.1.	За работу в классах (группах), в которые зачислены обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья, проходящие обучение по адаптированной образовательной программе	До 20% от размера ставки заработной платы или должностного оклада (в зависимости от кол-ва учащихся в классах и АООП)

4.6.2.	За индивидуальное обучение на дому (на основании медицинского заключения) детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	До 20% от размера ставки заработной платы или должностного оклада
4.6.3.	работу в классах, наполняемостью свыше 25	*26 – 30 учащихся – 1% *31 - 35 учащихся – 2% *36 – 40 учащихся – 3% *41 – 45 учащихся - 5%

4.7. При выбытии учащихся (п.4.6.1 и 4.6.1.) из образовательной организации изменения размера выплат педагогическому работнику производится с момента выбытия учащихся.

4.8. Применение выплат за специфику работы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат. Предельный размер выплаты, выплачиваемый одному педагогическому работнику в одной организации, не может превышать вышеуказанный размер выплат.

4.9. Лицам, работающим по совместительству, путем совмещения профессий (должностей), а также исполняющим обязанности временно отсутствующих педагогов работников расчет выплат производится пропорционально отработанному времени по совместительству, при совмещении профессий (должностей), исполнении обязанностей временно отсутствующего педагогического работника.

4.10. 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.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 % тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Работодатель организации 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.

## РАЗДЕЛ V

### Оплата труда руководителя, заместителей руководителя

5.1. Заработная плата руководителя организации, заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер должностного оклада руководителя организации определяется трудовым договором и (или) дополнительным соглашением к нему в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости организации в кратном отношении к средней заработной плате работников возглавляемой организации и составляет до трех размеров указанной средней заработной платы.

Кратность оклада руководителя, 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 руководителя организации.

Перечень критериев деятельности организации для установления кратности оклада при определении должностного оклада руководителя организации:

- среднегодовой показатель численности обучающихся (занимающихся) на основании итогов комплектования муниципальных образовательных организаций дополнительного образования;
- количество зданий образовательной организации, удалённых от основного здания на расстояние более 1 000 м;
- наличие обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), обучающихся по адаптированной образовательной программе;
- наличие специальных (отдельных) классов, в которых обучение ведётся по адаптированным программам, сохранение или увеличение количества специальных (отдельных) классов по сравнению с прошлым учебным годом;
- наличие специальных (коррекционных) групп, сохранение или увеличение количества специальных (коррекционных) (групп).

5.3. 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.

5.4. 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 № 922.

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

Перечень критериев оценки деятельности организации для установления персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителя организации за сложность, напряжённость и специфику выполняемой работы:

- прохождение в отчётном году работниками курсов повышения квалификации, профессиональной переподготовки;
- исполнительная дисциплина, работа по выполнению контрольных документов, поручений, ответов на обращения граждан, своевременное исполнение приказов, письменных указаний (поручений) директора департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар;
- качество оказания муниципальных услуг, осуществление муниципальных функций, целей и задач (отсутствие обоснованных жалоб и претензий);
- своевременная и качественная подготовка и представление отчётности, справок, иной информации, относящейся к деятельности организации;
- наличие классов казачьей направленности;
- наличие классов (групп) педагогического или социально-педагогического профиля;

- реализация образовательных программ, обеспечивающих углублённое изучение отдельных учебных предметов, предметных областей на ступени основного общего образования;
- наличие платных образовательных услуг;
- отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности.

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

5.7. Руководителю организации может быть оказана материальная помощь в размере до двух должностных окладов в год. Кроме того, руководителю организации может быть оказана материальная помощь в других 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.»

5.8. Должностные оклады заместителей руководителей школы устанавливаются на 20% ниже должностного оклада. Должностной оклад заместителя директора подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

5.9. С учётом условий труда руководителю организации, его заместителю устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

5.10. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера заместителям руководителя регулируются данным Положением

5.11. Заместителям руководителя организации может быть оказана материальная помощь в размере до двух должностных окладов в год. Кроме того, может быть оказана материальная помощь в других 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 образовательной организации на основании письменного заявления заместителя руководителя организации

## **Раздел VI**

### **Штатное расписание.**

6.1. Руководитель организации формирует и утверждает штатное расписание в пределах фонда оплаты труда образовательной организации по согласованию с департаментом образования администрации муниципального образования город Краснодар.

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



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

## **Раздел VII**

### **Порядок и условия почасовой оплаты труда.**

7.1. Настоящий порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников организаций применяется при оплате:

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 объема, установленного при тарификации;

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

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

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

7.4. 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 путем внесения изменений в тарификацию.

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

7.6. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации, участвующих в проведении учебных занятий, привлекаемых в качестве членов жюри конкурсов и смотров, а также для рецензирования конкурсных работ, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются организацией самостоятельно.

## **Раздел VIII**

### **Гарантии по оплате труда**

8.1. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого, педагогического, учебно-

вспомогательного и младшего обслуживающего персонала. Педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата заработной платы в случаях, предусмотренных приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре и в размерах, установленных указанным приказом.

8.2. При установлении учебной нагрузки больше или меньше нормы часов, предусмотренной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», требуется письменное согласие работника.

8.3. Перед получением заработной платы за вторую половину месяца каждому работнику выдается расчётный лист по форме (приложение № 1 к настоящему Положению) согласно кодов начисления и удержания заработной платы (приложение № 2 к настоящему Положению).

8.4. Заработная плата выплачивается через банковский счёт с использованием банковских карт два раза в месяц не позднее 23 числа текущего месяца и 8 числа месяца, следующего за расчетным периодом. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем перечисление заработной платы производится накануне этого дня.

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

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