

**Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение  
средняя общеобразовательная школа № 33 им В.Ф.Гладкова  
муниципального образования город Новороссийск**

**ПРИКАЗ**

от «31» августа 2023г.

№ 182-ОД

Об утверждении Положения  
об оплате труда работников школы.

В соответствии с Постановления администрации город Новороссийск № 4689 от 04.08.2021 "Об утверждении положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных, бюджетных, казенных, автономных образовательных организациях муниципального образования город Новороссийск", Постановления администрации город Новороссийск № 5287 от 12.09.2022 о внесении изменений в Постановления администрации город Новороссийск № 4689 от 04.08.2021 "Об утверждении положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных, бюджетных, казенных, автономных образовательных организациях муниципального образования город Новороссийск"

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить Положение об оплате труда работников МАОУ средней общеобразовательной школы № 33 муниципального образования город Новороссийск. (Приложение № 1).

2. Утвердить Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников муниципального автономного образовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 33 г. Новороссийска (Приложение № 2).

2. Утвердить Положение о доплатах, включаемых в базовую (компенсационную) часть фонда оплаты труда педагогического персонала за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя МАОУ "СОШ № 33" .(Приложение № 3).

2. Утвердить Положение об оценке эффективности деятельности административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала и младшего обслуживающего персонала МАОУ СОШ № 33. (Приложение № 4).

2. Приказ вступает в силу с 01.09.2023 года до следующего распоряжения.

3. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор МАОУ СОШ № 33



Ф.В. Шилькрут



Протокол № 1 от 31.08.2023г.

### Положение

об оплате труда работников МАОУ средней общеобразовательной школы № 33  
им.В.Ф.Гладкова муниципального образования город Новоросийск  
с 1 сентября 2023 года.

1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса РФ в целях совершенствования оплаты труда работников МАОУ СОШ № 33 муниципального образования город Новоросийск, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда. В целях совершенствования системы оплаты труда работников муниципальных организаций, повышения уровня оплаты труда работников, усиления материальной заинтересованности педагогических работников, в соответствии:

- с Федеральным Законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»,

- с постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 года № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края»,

- с постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 ноября 2008 года № 1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края»,

- с постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 декабря 2008 года № 1337 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций дополнительного образования детей и отдельных государственных учреждений физической культуры и спорта Краснодарского края»,

- с приказом ДОН Краснодарского края № 2871 от 10.08.2007 г. «Об утверждении примерного перечня дополнительных видов работ, не входящих в должностные обязанности учителя, для включения в базовую часть фонда оплаты труда общеобразовательных учреждений Краснодарского края»,

- с приказом ДОН Краснодарского края № 2904 от 13.08.2007 г. «Об утверждении примерного положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда учителей общеобразовательных учреждений Краснодарского края»,

- с законом Краснодарского края «о краевом бюджете на 2022 год и плановый период 2023 и 2024 годов» № 4616-КЗ от 22.12.2021 г., Приказа Министерства образования и науки РФ «О внесении изменений в федеральный государственный образовательный стандарт начального общего образования, утвержденный приказом Министерства образования и науки РФ от 06.10.2009 г. №373,

- с постановлением город Новоросийск № 6188 от 07.11.2022 о внесении изменений в Постановления администрации город Новоросийск № 4689 от 04.08.2021 "Об утверждении положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных, бюджетных, казенных, автономных образовательных организациях муниципального образования город Новоросийск";

- с постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 г. № 1218 "О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края",

- с постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 19 августа 2022 г. № 582 "Об установлении ежегодной денежной выплаты к началу учебного года педагогическим работникам государственных общеобразовательных организаций Краснодарского края".

- с постановлением от 28 мая 2022 № 973 Правительства РФ «Об особенностях исчисления и установления в 2022 году минимального размера оплаты труда, величины прожиточного минимума, социальной доплаты к пенсии, а также об утверждении коэффициента индексации размера фиксированной выплаты к страховой пенсии, коэффициенты дополнительного увеличения стоимости одного пенсионного коэффициента и коэффициента дополнительной индексации пенсии, предусмотренных абзацами четвертым-шестым пункта 1 статьи 25 Федерального закона «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации».

- Постановления главы администрации(губернатора) Краснодарского края № 677 от 27.09.2022 "О повышении базовых окладов(базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников государственных учреждений Краснодарского края, перешедших на отраслевые системы оплаты труда"

- приказ УО г.Новороссийска № 771 от 23.08.2022.

1.1.Положение разработано в целях совершенствования оплаты труда работников МАОУ СОШ № 33, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

1.2.Положение устанавливает принципы построения системы оплаты труда педагогических работников муниципального учреждения, связанных с учебным процессом (педагогические работники, имеющие учебную нагрузку); работников административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки).

1.3. Положение включает в себя:

определение фонда оплаты труда, исходя из утвержденного законом Краснодарского края о краевом бюджете на соответствующий финансовый год, норматива подушевого финансирования, рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного и базового характера;(Приложение № 2)

порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера;(Приложение № 1 и 3)

условия оплаты труда руководителя.

1.4. Оплата труда работников административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки) учреждения устанавливается с учетом:

государственных гарантий по оплате труда;

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

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

согласования с первичной профсоюзной организацией учреждения.

1.5. 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.

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. Зарплата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

1.8. Месячная заработная плата работников учреждения, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на краевом уровне минимального размера оплаты труда. Минимальный размер оплаты труда с 1 января 2023 года составляет 16242 рублей в месяц.

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

1.10. Настоящее Положение об оплате труда учреждения разработано в соответствии с указанными выше правовыми актами и не противоречит действующему законодательству в сфере труда.

1.11. Оплата труда работников учреждения производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в плане финансово-хозяйственной деятельности на соответствующий финансовый год.

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

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

1.13. Настоящее Положение вступает в силу с 01.09.2023 года. По решению МАОУ СОШ №33 и с согласия учредителя отдельные пункты Положения могут быть изменены (уточнены, расширены или исключены).

2. Размер фонда оплаты труда МАОУ СОШ № 33 определяется исходя из утвержденного законом Краснодарского края о краевом бюджете на очередной финансовый год норматива

подушевого финансирования на одного обучающегося (с учетом соответствующего поправочного коэффициента) для обеспечения реализации основных общеобразовательных программ (далее – норматив) по следующей формуле:

$\Phi O T o = ( 5827 \times 1161 \times 90\%)$  где:

$\Phi O T o$  – фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

Уточненный среднегодовой норматив подушевого финансирования на одного учащегося с 01.09.2023 по 31.12.2023 года – 5827 рублей; (норматив  $29056/12 \times 4 \times 0,602 = 5827$ )

**1193** – количество обучающихся в общеобразовательном учреждении на 1 сентября 2023; (согласно сетевого города учащиеся MAOY COШ № 33-1161 чел, и 4 чел-дети-инвалиды из других учреждений, дистанционное обучение, 7 чел- семейная форма обучения).

**90 %** – доля фонда оплаты труда (с начислениями на оплату труда) в нормативе на реализацию основных общеобразовательных программ, определяемая образовательным учреждением самостоятельно исходя из анализа фактически сложившихся затрат образовательного учреждения с учетом реальных потребностей;

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

3. Фонд оплаты труда СОШ № 33 состоит из фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс и фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом:

$\Phi O T o = \Phi O T n + \Phi O T n p$ , где:

$\Phi O T o$  – фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

$\Phi O T n$  – фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс;

$\Phi O T n p$  – фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом.

3. Директор школы № 33 в соответствии с Закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании» и с учетом примерных штатных нормативов, рекомендованных к применению совместным приказом департамента по финансам, бюджету и контролю Краснодарского края и департамента образования и науки Краснодарского края от 16 июня 2006 года № 125/01.5/2832, формирует и утверждает штатное расписание образовательного учреждения в пределах базовой (тарифной) части фонда оплаты труда в соотношении:

а) доля фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, (педагогические работники, имеющие учебную нагрузку, поименованные в пункте 2 постановления Правительства РФ от 03 апреля 2003 года №191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений» (далее – постановление Правительства РФ от 03.04.2003 №191) и иного педагогического персонала не участвующего в учебном процессе, устанавливается в размере **85 %** от фонда оплаты труда школы;

б) доля фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, указанные в пунктах 1 и 3 Приложения к постановлению Правительства РФ от 03.04.2003 №191, а также педагоги дополнительного образования) устанавливается в размере **15%** к общему фонду оплаты труда учреждения.

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

*Данное соотношение может быть изменено СОШ № 33 самостоятельно, при необходимости введения дополнительных штатных единиц и других условий.*

4. Фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, состоит из базовой части и стимулирующей части:

$\Phi OTn = \Phi OTn(б) + \Phi OTn(с)$ , где:

$\Phi OTn(б)$  – базовая часть ФОТп;

$\Phi OTn(с)$  – стимулирующая часть ФОТп.

4.1. Согласно приказа ДОН Краснодарского края № 2871 от 10.08.2007 г. «Об утверждении примерного перечня дополнительных видов работ, не входящих в должностные обязанности учителя, для включения в базовую часть фонда оплаты труда общеобразовательных учреждений Краснодарского края» в базовую часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, включаются виды аудиторной (проведение уроков) и неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя.

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

- подготовка к урокам и другим видам учебных занятий;
- проверка письменных работ;
- изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий;
- консультации и дополнительные занятия с обучающимися, в том числе работа с отстающими и одаренными детьми;
- работа с родителями;
- заведование элементами инфраструктуры (кабинетами, лабораториями, учебно-опытными участками, мастерскими, музеями и т.п.);
- организация внеклассной работы по предмету, соревнований, олимпиад, конкурсов, конференций;
- предпрофильная подготовка, профориентация;
- руководство предметными комиссиями, методическими объединениями, научными обществами;
- участие в организации горячего питания;
- ведение клубной, конкурсной, экскурсионной работы с учащимися;
- организация работы по профилактике наркомании среди учащихся;
- другие виды работ (за исключением работы, выполняемой на условиях совмещения).

Оплата за указанные виды работ осуществляется за счет и в пределах базовой части фонда оплаты труда учителей. Для этого в базовую часть ФОТ рекомендуется направить до 15 % фонда (при расчете Стп эта часть ФОТ исключается и распределяется отдельно). Оставшаяся часть полностью расходуется на стимулирующие выплаты, обеспечивающие связь оплаты труда с результатами работы.

Оплата за дополнительные виды работ компенсирует трудозатраты работника, связанные с выполнением функций, не относящиеся к его основной деятельности.

В перечне дополнительных видов работ можно условно выделить две основные группы: работа, направленная на создание условий для обеспечения образовательного процесса, и непосредственная работа с учениками во внеурочное время.

Первая группа работ (изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий, заведование элементами инфраструктуры, руководство предметными комиссиями, методическими объединениями, участие в организации горячего питания) трудно поддается нормированию и количественной оценке. Поэтому оплата такой работы осуществляется в четко установленной денежной сумме за месяц. При оплате труда за заведование элементами инфраструктуры учитывается оснащенность кабинета (мастерской, лаборатории). Оплату за руководство предметными комиссиями и методическими объединениями осуществляется в зависимости от количества учителей, входящих в состав методических объединений и предметных комиссий.

При оплате за вторую группу работ ( работа с отстающими учениками и одаренными детьми, организация внеклассной работы по предмету, соревнований, олимпиад, конкурсов, конференций, предпрофильная подготовка и профориентация, ведение клубной, конкурсной, экскурсионной работы с учащимися) применяется традиционная форма (установленная сумма за месяц).

Возможны и другие варианты оплаты, установленные локальным нормативным актом учреждения.

4.2. На стимулирующую часть направляется **3,95 %** от фонда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс.

5. Фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки), состоит из базовой части и стимулирующей части :

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

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

**ФОТпр(б)** – базовая часть ФОТпр;

**ФОТпр(см)** – стимулирующая часть ФОТпр.

6. Стоимость педагогической услуги (стоимость 1 ученико-часа) определяется исходя из базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, уменьшенной на сумму выплат компенсационного характера (определяемых в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации), сумм доплат за учёную степень и почётные звания и сумм доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя:

$$C_{тп} = \frac{(\text{ФОТн}(б) - \text{КВ} - \text{УЗ} - \text{ДВ}) \times 245}{(a1 \times v1 + a2 \times v2 + a3 \times v3 + \dots + a10 \times v10 + a11 \times v11) \times 365},$$

где:

365 – количество дней в году;

245 – среднее расчетное количество дней в учебном году;

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

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

**УЗ** – сумма доплат за учёную степень и почётные звания;

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

**a1** – количество учащихся в первых классах;

**a2** – количество учащихся во вторых классах;

**a3** – количество учащихся в третьих классах;

**a11** – количество учащихся в одиннадцатых классах;

...

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

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

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

...

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

Годовое количество часов по учебному плану определяется с учетом всех предусмотренных Типовым положением об общеобразовательном учреждении, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 19 марта 2001 года № 196 (далее – Типовое положение об общеобразовательном учреждении), случаев увеличения часов (факультативных занятий, деления классов на группы и других).

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

Определенная таким образом стоимость педагогической услуги для последующих расчетов может корректироваться на рекомендуемый коэффициент – 1 учитывающий сложность и приоритетность предмета. Данный коэффициент определяется образовательным учреждением самостоятельно.

Стоимость педагогической услуги с 1 сентября 2023 года составляет **4,24**

7. Зарботная плата педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$ЗПн = Стп \times Н \times Ун \times А \times Г + УЗ + ДВ$ , где:

**ЗПн** – оклад педагогического работника, осуществляющего учебный процесс;

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

**Н** – количество обучающихся по предмету в каждом классе;

**Ун** – количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе (для перевода недельного учебного плана в месячный рекомендуется коэффициент перевода – 4,0 (условное количество недель в месяце);

**А** – коэффициенты, учитывающие категории педагогов, осуществляющих учебный процесс:

**А = 1** – для педагогических работников, имеющих соответствие должности;

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

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

Указанные коэффициенты могут быть изменены по решению учреждения.

**Г** – коэффициент, учитывающий возможное деление класса на группы;

**УЗ** – сумма доплат за учёную степень и почётные звания;

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

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

Учет рабочего времени ведется по педагогической нагрузке.

8. При определении зарботной платы педагогов по предметам может учитываться деление классов на группы, предусмотренное Типовым положением об общеобразовательном учреждении или другими нормативными документами при наполняемости 25 и более человек, *но возможно деление при наполняемости менее 25 человек при учебной(производственной) необходимости, а также при наличии денежных средств в данном учреждении.* В этом случае стоимость педагогической услуги определяется с учетом коэффициента Г, а зарботная плата конкретного учителя рассчитывается исходя из количества учеников в каждой группе.

Коэффициент Г устанавливается в диапазоне 2,0 (при делении классов на две группы в соответствии с Типовым положением об образовательном учреждении) .

В данном учреждении имеется деление на группы по предметам:

- первая ступень: иностранный язык;

- вторая ступень: иностранный язык, информатика, трудовое обучение, элективные курсы.

- третья ступень: иностранный язык, информатика, профильные предметы.

9. При обучении детей на дому учреждение рассчитывает оплату труда педагогическим работникам согласно ПКУ в соответствии с постановлениями главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 ноября 2008 года № 1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда» и от 27 ноября 2008 года «Об оплате труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края» и не использует в расчете Стп.

$Доб = Окл / УчН * Кч$ , где

**Доб** – оплата за обучение на дому;

**Окл** – оклад (согласно ПКУ); **9320 руб**

**УчН** – учебная нагрузка для конкретной ступени обучения;

**Кч** – количество преподаваемых часов.

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

10. Установление зарботной платы педагогов, осуществляющих учебный процесс, производится 2 раза в год исходя из численности учащихся по состоянию на начало учебного



года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января), а также при повышении заработной платы (норматива), согласно правовых актов РФ.

За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

11. Должностной оклад руководителя общеобразовательного учреждения устанавливается исходя из группы оплаты труда руководителей учреждений, определяемой в зависимости от количества учащихся, и средней заработной платы педагогов, осуществляющих учебный процесс:

$Op = Ocpn \times K$ , где:

$Op$  – должностной оклад руководителя общеобразовательного учреждения;

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

$Ocpn = \Phi OTn(b) + Доб + ДИоб1 + ДИоб2 / Kст$ , где

$\Phi OTn(b)$  – базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс (учебная нагрузка);

$Доб$  – оплата за обучение на дому;

$ДИоб1$  – оплата за дистанционное обучение детей инвалидов;

$ДИоб2$  – оплата за дистанционное обучение одаренных детей;

$Kст$  – количество физических лиц, по основной должности – учитель.

$K$  – коэффициент, установленный по группам оплаты труда руководителей учреждений.

СОШ № 33 относится ко 3 группе оплаты труда руководителей учреждений – коэффициент 2 (свыше 1000 человек);

Порядок и критерии отнесения к группе по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения устанавливаются МУ «Управление образования». Оплата труда руководителя учреждения производится на основании трудового договора с учредителем общеобразовательного учреждения.

11.1. Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности организации в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы организации, установленными управлением образования администрации муниципального образования город Новороссийск.

Премирование руководителей осуществляется за счёт лимитов бюджетных обязательств в пределах доли фонда оплаты труда административного персонала.

Размер премирования руководителя, порядок и критерии премиальных выплат устанавливаются управлением образования администрации муниципального образования город Новороссийск один раз в год по состоянию на 1 января в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя организации

11.2.Руководителю организации может выплачиваться материальная помощь из фонда оплаты труда учреждения. Размер и условия выплаты материальной помощи определяется локальным актом МУ «Управление образования»

11.3.Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и среднемесячной заработной платы работников МАОУ СОШ № 33

№ п/п	Наименование учреждения	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников МАОУ СОШ № 33 (за исключением руководителя учреждения, заместителей руководителя)	
		Директор	Заместители руководителя
	МАОУ СОШ № 33	3	1,5

В соответствии с Федеральными законами Российской Федерации от 06.10.2003г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», 03.07.2016 года № 347-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации», со статьями 144, 145, 349.5 Трудового кодекса Российской Федерации, в целях упорядочения условий оплаты труда руководителей, их заместителей муниципальных учреждений, приказа Управления образования г.Новороссийска № 144 от 09.02.2017г:

В качестве показателя эффективности работы руководителя образовательной организации по решению управления образования администрации муниципального образования город Новороссийск, может быть установлен рост средней заработной платы работников образовательной организации в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с постановлением администрации муниципального образования город Новороссийск.

Установить предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников МАОУ СОШ № 33

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников может быть увеличен по решению управления образования администрации муниципального образования город Новороссийск

12. Должностные оклады заместителей руководителя, устанавливаются на 30 % ниже должностного оклада руководителя и подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

13. Размеры и порядок оплаты труда работников административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не ведущие учебные занятия) осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в муниципальном образовании г.Новороссийск. Заключение договоров гражданско-правового характера допускается в случаях и порядке, установленных законодательством.

13.1. Размеры и порядок оплаты труда отдельных категорий работников, оплата труда которых до 1 декабря 2008 года осуществлялась на основе ЕТС, с 1 декабря производится в соответствии с постановлениями главы администрации Краснодарского края от 17 ноября 2008 года №1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда» и от 27 ноября 2008 года «Об оплате труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края», а также Постановления Главы администрации муниципального образования город Новороссийск от 27 ноября 2008 года №1405 «О введении новой системы оплаты труда».

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

Профессиональная квалификационная группа

должностей работников младшего обслуживающего и учебно-вспомогательного

персонала первого и второго уровня

5956-6056 рублей;

Должности работников	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	РПК с рекомендуемым увеличением	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с увеличенным РПК
Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – <u>5956-6056 рублей</u>			
1 и 2 квалификационный уровень			
Гардеробщик, дворник, уборщик служебных помещений	5956,00	0,0	5956,00
Электрик*, техник-электрик,* рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, секретарь, делопроизводитель, лаборант	6056,00	0,04	6299,00

Примечание:\* применяется повышающий коэффициент 0,04 (за наличие группы доступа не менее 3-ей)

Профессиональная квалификационная группа

должностей работников учебно-вспомогательного

персонала третьего уровня

6662 рублей;

Должности работников	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	РПК с рекомендуемым увеличением	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с увеличенным РПК
----------------------	--	---------------------------------	--

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 6662 рублей			
Техник, специалист по охране труда, специалист по закупкам(контрактный управляющий)*, специалист по кадрам, документовед	6662,00	0,3	8661,00

**Примечание:**\* применяется повышающий коэффициент **0,3**

Профессиональная квалификационная группа

должностей работников учебно-вспомогательного

персонала четвертого уровня

9082 рублей;

Должности работников	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	РПК с рекомендуемым увеличением	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с увеличенным РПК
Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 9082 рублей			
экономист (главный)*	9082	0,1	9991,00

Профессиональная квалификационная группа

должностей педагогических работников

8472 рублей.

Должности педагогических работников	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	РПК с рекомендуемым увеличением	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с увеличенным РПК
Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 8472 рублей			
1 квалификационный уровень			
Старший вожатый	8472,00	0,00	8472,00
2 квалификационный уровень			
Педагог дополнительного образования; социальный педагог	8472,00	0,08	9265,00
3 квалификационный уровень			
Педагог-психолог, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	8472,00	0,09	9350,00
4 квалификационный уровень			
Учитель; учитель-логопед(логопед), учитель-дефектолог	8472,00	0,1	9435,00

На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель самостоятельно устанавливает оклады(должностные оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициента по профессиональным квалификационным уровням. Применение

коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к минимальному окладу(должностному окладу),ставке заработной платы, ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией периодических изданий– 115 рублей(за ставку 18 часов или пропорционально учебной нагрузке) образует новый оклад.

Во исполнение приказа Минобрнауки России 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" в трудовой договор с работником, принимаемым с 1 сентября 2022г. на должность Советника директора, подлежит включению нагрузка, определяемая исходя из нормы часов в 36 часов в неделю, умноженная на размер ставки, включенной в штатное расписание( например, при занятии должности в размере 0,25 ставки педагогическая нагрузка Советника директора составит 9 часов (36 часов \* 0,25 ставки),при занятии должности в размере 0,5 ставки педагогическая нагрузка составит 18 часов (36 часов\*0,5 ставки).

13.3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки) определяются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Месячная заработная плата работников учреждения, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на краевом уровне минимального размера оплаты труда. Размер оклада(должностного оклада),ставки заработной платы, образованного путем применения повышающего коэффициента к минимальному окладу(должностному окладу)ставке заработной платы по профессиональным квалификационным группам, подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.(постановление главы администрации(губернатора) Краснодарского края от 26.02.2014 № 108).

13.4 Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу),ставке заработной платы может быть установлен работнику, занимающему общеотраслевую должность служащего, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу),ставке заработной платы и его размер принимаются директором МАОУ СОШ № 33 персонально в отношении конкретного работника(или должности) и утверждается приказом по учреждению, где указывается размер данного коэффициента в денежном выражении, что в перерасчете от нагрузки может составлять не более 3.

- заместитель директора по АХЧ составляет - 1 (за ставку);
- заместитель директора по НМР,ВР составляет - 1 (за ставку);
- секретарь - 3(за ставку);
- гл. экономист - 3 (за ставку);
- специалист по закупкам - 2 (за ставку);
- специалист по охране труда - 1 (за ставку);
- специалист по кадрам - 3 (за ставку);

- документовед - 3 (за ставку);
- лаборант - 2 (за ставку);
- уборщик служебных помещений - 1,25 (за ставку);
- дворник - 1 (за ставку);
- электрик - 1 (за ставку);
- гардеробщик - 1 (за ставку);

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, установленных в процентном отношении к окладу.

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

Размеры повышающего коэффициента:

- 0,15 – при наличии высшей квалификационной категории;
- 0,10 - при наличии первой квалификационной категории;
- 0,01 - при наличии соответствия занимаемой должности.

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

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

- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты;
- стимулирующая надбавка за выслугу лет.

Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

- за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;
- за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), высокие достижения в работе;
- за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- за сложность и напряженность выполняемой работы;
- за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей, за увеличение объема выполняемых работ.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, по одному или нескольким основаниям.

14.2. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам (кроме совместителей) в зависимости от педагогического стажа:

- При стаже работы от 1 года до 5 лет 5%;
- При стаже работы более 5 до 10 лет – 10%;
- При стаже работы более 10 лет – 15%.

Остальным сотрудникам (кроме совместителей) от стажа, проработанного в любом учреждении сферы образования:

- При стаже работы от 1 года до 5 лет 5%;
- При стаже работы более 5 до 10 лет – 10%;

При стаже работы более 10 лет – 15%.

14.2.1 Стимулирующая надбавка за ученую степень, почетное звание:

0,075 % от оклада(основной нагрузки) - за ученую степень кандидата наук, звание "Заслуженный", "Народный", "Почетный", "Отличник".

500 рублей - за наличие "Медаль "За службу образованию"

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

Размер стимулирующей выплаты за выполнение функции классного руководителя в одном классе составляет 4000 рублей в месяц.

Стимулирующая выплата педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство в двух и более классах, устанавливается за выполнение функции классного руководителя в каждом классе, но не более двух стимулирующих выплат одному педагогическому работнику.

Стимулирующая выплата устанавливается и выплачивается педагогическому работнику в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс, независимо от количества обучающихся в каждом из классов.

В рамках настоящего Положения классом-комплексом считается группа обучающихся из двух и более классов, обучение которых ведет одновременно один и тот же учитель.

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

Размер стимулирующей выплаты за выполнение функции классного руководителя - из расчета 5000 рублей ежемесячно, но не более 2 выплат ежемесячного денежного вознаграждения 1 педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2 и более классах на основании постановления Правительства Российской Федерации от 21 декабря 2021 года № 2382.

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.

Выплата денежного вознаграждения в размере 5000 рублей выплачивается дополнительно к выплате (доплате) за классное руководство, установленное по состоянию на 31 августа 2020 года из бюджета субъекта Российской Федерации, снижение размера которой не допускается.

В случае необходимости классное руководство может также осуществляться учителями из числа руководителей и других работников общеобразовательной организации, ведущих учебные занятия в данном классе.

Классное руководство может быть также возложено на одного педагогического работника в двух классах временно в связи с заменой длительно отсутствующего другого педагогического работника по болезни или другим причинам (свыше 3 дней).

Временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения.

14.5. Условием осуществления дополнительных выплат стимулирования отдельных категорий работников муниципальных общеобразовательных организаций в размере 3000 рублей являются: осуществление работником трудовой деятельности на основании трудового договора в муниципальной общеобразовательной организации, расположенной на территории муниципального образования город Новороссийск, по должности или профессии и выполнение работником объема работы не менее установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку.

Работникам, выполняющим объемы работы менее установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку, выплата устанавливается пропорционально выполняемому объёму работы.

При занятии штатной должности в объеме более одной ставки по штатному расписанию выплата (доплата) устанавливается как за одну ставку.

Занятие должности, на условиях совместительства и (или) привлечения работника наряду с работой, определенной трудовым договором, к выполнению дополнительной работы при совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не является основанием для предоставления выплаты (доплаты).

Выплата (доплата) осуществляется пропорционально отработанному времени за календарный месяц.

Выплата производится в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы работникам организаций.».

14.6. Доплаты педагогическим работникам в возрасте до 35 лет, трудоустроившимся в течение двух лет со дня окончания образовательной организации профессионального или высшего образования в муниципальные общеобразовательные организации муниципального образования город Новороссийск по основному месту работы и по основной должности в соответствии с полученной квалификацией.

Условием осуществления доплат являются осуществление педагогическим работником в возрасте до 35 лет (включительно) (далее - молодой педагог) трудовой деятельности в муниципальной общеобразовательной организации, расположенной на территории муниципального образования город Новороссийск, на основании трудового договора по должности, предусмотренной пунктом 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», в соответствии с полученной квалификацией в течение двух лет со дня окончания образовательной организации среднего профессионального или высшего образования .

В рамках настоящего Порядка:

Днем окончания образовательной организации профессионального или высшего образования является дата выдачи документа об образовании или о квалификации в соответствии с частями 4, 7, 8, 10 и 11 статьи 60 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Исчисление двухлетнего периода осуществляется с даты, указанной в настоящем подпункте, по дату трудоустройства молодого педагога.

Исчисление возраста молодого педагога осуществляется на дату заключения трудового договора, предусмотренного в рамках настоящего Порядка, от даты его рождения в



соответствии с документом, удостоверяющим личность молодого педагога (документа его заменяющего).

Выплата (доплата) устанавливается молодому педагогу с начала учебного года (1 сентября) или с даты трудоустройства молодого педагога, в случае если он принят после 1 сентября, и устанавливается на срок в 3 года (36 месяцев).

Выплата (доплата) 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 выплаты (доплаты).

Выплата (доплата) молодому педагогу производится ежемесячно с учетом фактически отработанного времени за календарный месяц.

При заключении срочного трудового договора между муниципальной общеобразовательной организацией, расположенной на территории муниципального образования город Новороссийск, и молодым педагогом, выплата (доплата) не осуществляется, за исключением случая заключения срочного трудового договора на срок 1 календарный год и более на период временного отсутствия работника по причине его призыва на военную службу или направления его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет.

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, выплата (доплата) молодому педагогу не осуществляется. Выплата (доплата) молодому педагогу возобновляется по истечению обстоятельств, указанных в настоящем подпункте, при условии сохранения за молодым педагогом основного места работы и должности, и осуществляется до истечения установленного срока в 3 года (36 месяцев) без учета периодов 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.

Выплата (доплата) сохраняется в случае перехода молодого педагога в другую муниципальную общеобразовательную организацию, расположенную на территории муниципального образования город Новороссийск. Муниципальная общеобразовательная организация, расположенная на территории муниципального образования город Новороссийск, с которой молодой педагог прекращает трудовые отношения, предоставляет молодому педагогу справку в свободной форме о дате, с которой установлена выплата (доплата) молодому педагогу, и фактическом периоде осуществления такой выплаты (доплаты) в месяцах с точностью до двух десятичных знаков. Муниципальная общеобразовательная организация, расположенная на территории муниципального образования город Новороссийск, с которой молодой педагог заключает трудовой договор, учитывает предусмотренную настоящим подпунктом справку при установлении выплаты (доплаты) в пределах общего срока ее осуществления в 3 года (36 месяцев).

В Правовом акте муниципальной общеобразовательной организации, расположенной на территории муниципального образования город Новороссийск, а также в форме расчетного листа указывается наименование доплаты «Краевая доплата молодому педагогу в 3000 рублей».

Муниципальная общеобразовательная организация, расположенная на территории муниципального образования город Новороссийск, в свободной форме ведет обособленный учет

трудоустроенных молодых педагогов на бумажном носителе.

Выплата доплат производится в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы работникам организаций.».

14.7. Установить ежегодную выплату к началу учебного года педагогическим работникам общеобразовательных организаций Краснодарского края в размере **5750 рублей**.

Право на получение ежегодной выплаты имеют педагогические работники общеобразовательных организаций, которые осуществляют трудовую деятельность на основании трудового договора по основному месту работы, заключенного 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 ребенком до достижения им возраста трех лет;

Список педагогических работников, имеющих право на предоставление ежегодной выплаты, утверждается приказом руководителя общеобразовательной организации;

Ежегодная выплата относится к выплатам стимулирующего характера, осуществляется за счет средств краевого бюджета и является составной частью заработной платы педагогического работника;

Ежегодная выплата предоставляется педагогическим работникам при условии занятия ими штатной должности в размере не менее **0,5 ставки** без учета отработанного времени.

При занятии штатной должности в размере менее **0,5 ставки** ежегодная выплата производится пропорционально размеру занятой штатной должности без учета отработанного времени.

Ежегодная выплата педагогическим работникам общеобразовательных организаций производится в период с **25 августа по 10 сентября** соответствующего года.

15. Выплаты компенсационного характера предусмотренные Трудовым кодексом РФ:

- за совмещение профессий (должностей);
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за расширение зоны обслуживания;
- за специфику работы;
- за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочную работу);
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу и стимулирующих выплат .

16. В целях поощрения работников за выполненную работу устанавливаются следующие виды премий:

- по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- за качество выполняемых работ;
- за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению руководителя организации в пределах фонда оплаты труда работников организации, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда:

заместителей руководителя, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно.

*Максимальным размером премия (доплата) не ограничена.*

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

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

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

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

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

Премирование за интенсивность и высокие результаты не применяется к работникам, установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

17. Штатное расписание МАОУ СОШ № 33 формируется и утверждается директором, в пределах выделенного фонда оплаты труда.

17.1. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя организации.

17.2. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям (филиал, лаборатория, отделение, вычислительный центр и т.п.) в соответствии с уставом организации.

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

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

18. Заработная плата работникам МАОУ СОШ № 33 выплачивается не реже чем каждые полмесяца, при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим, праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпускных производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Заработная плата работникам МАОУ СОШ № 33 выплачивается 15 и 30 числа каждого месяца перечислением на указанный работником счёт в банке.

18.1 Расчетные листы МАОУ СОШ № 33 выдаёт работникам персонально под подпись (по их просьбе) 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 сумме, подлежащей выдаче.

18.2 Форма расчетного листа:

Расчетный листок за <b>январь</b> месяц <b>2023</b> год					
Ф.И.О					таб. № 00001
МАОУ СОШ № 33					
Код	Расшифровка	И	М/Г	д./ч./%	Сумма
ПП - Педагог-библиотекарь /ст.1/, Основная должность, 00001				Долж. окл.: 9435,00	
фонд раб. времени: 20д / 120ч				Долж. окл.: 9435,00	
<b>Остаток на начало месяца</b>					<b>0,00</b>
Основная должность	Долж. окл.-Приказ о начислениях № 13; 01.01.2023-31.08.2023;	ГС4	1/23	20д.	9 435,00
Основная должность	Доплата за слож. и напр. ТК	ГС4	1/23	20д.	9 500,00
Основная должность	доплата отдельным категориям работников (губернаторская) ТК	КБ5	1/23	20д.	3 000,00
Основная должность	ФГОС совм.(0111)	ГС4	1/23	20д.	1 085,44
Основная должность	Доплата базовый фонд доплат(0110)	ГС4	1/23	20д.	3 500,00
<b>Всего начислено</b>					<b>26 520,44</b>
Основная должность	НДФЛ 13%	ГС4	1/23		2 876,00
Основная должность	НДФЛ 13%	КБ5	1/23		390,00
Основная должность	Профсоюзный взнос	ГС4	1/23		235,20
Основная должность	Профсоюзный взнос	КБ5	1/23		30,00
Основная должность	Перечисление Сбербанк(межрасч.вед.№ 4573 от 13.01.2023)	ГС4	0/0		10 915,40
<b>Всего удержано</b>					<b>14 446,60</b>
	Остаток	ГС4			9 493,84
	Остаток	КБ5			2 580,00
<b>Итого, сумма на руки:</b>					<b>12 073,84</b>
<b>Долг на конец месяца:</b>					
<b>Дополнительная информация</b>					
Удержания					14 446,60
Стандартные налоговые вычеты					1 400,00
Отчисление в ФОМС					0,00
Налог на доходы физических лиц					3 266,00
Отчисление в ПФ					0,00
Отчисление в ФСС					0,00
Отчисление в ФСС 0.2%					0,00
Стандартные налоговые вычеты					1 400,00

19. Финансирование базовых школ осуществляется в соответствии с порядком финансирования дистанционного образования.

Для МАОУ СОШ № 33, организующей обучение с использованием дистанционных образовательных технологий, в соответствии с перечнем и порядком, установленными

органами исполнительной власти Краснодарского края в сфере образования применяется повышающий поправочный коэффициент к детям-инвалидам 1,8.

Кроме того, для организации обучения детей-инвалидов, зачисленных в МАОУ СОШ № 33 на условиях сетевого взаимодействия из других общеобразовательных учреждений, школа также получает средства по нормативам подушевого финансирования с учетом поправочных коэффициентов.

В соответствии с Законом РФ «Об образовании» № 273-ФЗ от 29.12.2012 года МАОУ СОШ № 33 самостоятельна в осуществлении образовательного процесса, подборе и расстановке кадров, финансовой и иной деятельности в пределах, установленных законодательством РФ, типовым положением и уставом.

Количество часов индивидуального плана обучающихся на дому с использованием дистанционных образовательных технологий определяется МАОУ СОШ № 33 в соответствии с рекомендациями Межведомственной комиссии и заявлением родителей (законных представителей).

Обучение учащихся на дому МАОУ СОШ № 33 с использованием дистанционных образовательных технологий осуществляется учителями школы, имеющими необходимую квалификацию.

Средства за счет применения повышающего поправочного коэффициента к нормативам подушевого финансирования направлять на увеличение фонда оплаты труда педагогических работников для оплаты часов дистанционного обучения.

Часы дистанционного обучения в МАОУ СОШ № 33 оплачиваются в соответствии с рассчитанной стоимостью педагогической услуги за аудиторные часы, фактически сложившиеся в учреждении.

$Одо = Стп * Ук * Ч * К$ , где

**Одо**- оплата часов дистанционного обучения;

**Стп** – стоимость педагогической услуги;

**Ук** – количество учащихся к конкретному классу, в состав которого включен ребенок-инвалид, обучающийся на дому или определенное исходя из средней наполняемости учащихся по учреждению, фактически сложившейся в школе на 1 января и 1 сентября;

**Ч** – количество часов работы в месяц по предметам, включенным в индивидуальный учебный план детей-инвалидов, обучающихся на дому и одаренных детей с использованием дистанционных образовательных технологий (не менее 2-х недельных часов).

При дистанционном обучении детей-инвалидов МАОУ СОШ № 33 на дому заработная плата педагогов, осуществляющих такое дистанционное обучение, определяется исходя из количества детей в конкретном классе, в состав которого включен ребенок-инвалид.

При дистанционном обучении в МАОУ СОШ № 33 детей-инвалидов на дому из других образовательных учреждений, заработная плата педагогов, осуществляющих такое дистанционное обучение, определяется исходя из средней наполняемости количества детей в классе, фактически сложившейся в школе на 1 января и 1 сентября.

Кроме оплаты часов дистанционного обучения руководитель базовой школы в пределах выделенных средств может устанавливать доплаты и надбавки из стимулирующего фонда оплаты труда лицам, ответственным за организацию дистанционного образования детей-инвалидов, в базовом учреждении. Размер, порядок и условия стимулирующих выплат устанавливаются МАОУ СОШ № 33 самостоятельно с учетом мнения ПО. При этом должны исключаться дублирующие функции работников, в том числе определенные в соответствии с порядком технического обеспечения организации дистанционного образования с применением средств компьютерной техники и связи, утвержденные департаментом образования и науки Краснодарского края.

Дополнительные средства могут направляться также на материальное обеспечение школ для создания необходимых условий обучения обучающихся с использованием дистанционных образовательных технологий.

20. В соответствии с планом действий по модернизации общего образования, направленных на реализацию национальной образовательной инициативы «Наша новая школа» на 2011-2015 годы федеральный государственный образовательный стандарт (ФГОС) начального общего образования поэтапно вводится во всех начальных классах.

Для финансового обеспечения данного направления с января 2015 года в МАОУ СОШ № 33 введен повышающий коэффициент(1,038) к нормативам подушевого финансирования, т.к СОШ № 33 является базовой школой и участвует в дистанционном обучении детей-инвалидов. Его применение осуществляется поэтапно, исходя из фактической численности таких обучающихся по нормативам подушевого финансирования, установленным для данного вида образовательного учреждения с учетом поправочных коэффициентов к нему.

С января 2021 года в ФГОСе по МАОУ СОШ № 33 участвуют все классы с 1- 11й.

Эти средства направляются на увеличение фонда оплаты педагогических работников и учитываются при формировании расходов внеурочной деятельности учителя. Дополнительные средства направляются также на материальное обеспечение школ для создания необходимых условий реализации основной образовательной программы начального общего образования.

Формы организации образовательного процесса, чередование учебной нагрузки и внеурочной деятельности в рамках реализации программы МАОУ СОШ № 33 определяет самостоятельно. Дополнительные средства за счет применения повышающего поправочного коэффициента к нормативам подушевого финансирования могут направляться на увеличение ФОТ педагогических работников( в том числе и на увеличение фонда оплаты внеурочной деятельности и стимулирующих выплат).

Размер выплат за дополнительные виды работ определяются общеобразовательным учреждением самостоятельно.

МАОУ СОШ № 33 в данном случае применяет стимулирующую доплату за квалификационную категорию.

Размеры повышающего коэффициента:

0,15 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории;

0,01 - при наличии соответствия занимаемой должности от нагрузки по ФГОС.( в зависимости от фактически сложившейся структуры фонда оплаты труда)

МАОУ СОШ № 33 часы внеурочной деятельности оплачиваются в соответствии с рассчитанной стоимостью педагогической услуги за аудиторные часы, фактически сложившиеся в данном учреждении.

$$Двн = Стп * Ук * Ч, где$$

*Двн* – доплата за внеурочную деятельность;(ФГОС)

*Стп* – стоимость педагогической услуги;

*Ук* – количество учащихся в классе;

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

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

22. Учебный план разрабатывается МАОУ СОШ № 33 самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным и региональным базисными учебными планами и санитарными правилами и нормами (СанПиН).

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

24. При установлении учебной нагрузки больше или меньше нормы часов, предусмотренной постановлением Правительства РФ от 3 апреля 2003 года № 191, требуется письменное согласие работника.

25. Согласно статьи 151 Трудового кодекса РФ (далее ТК) при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты педагогическим работникам устанавливается на основании следующего расчета:

Класс	Предмет	СПТ	Наполняемость класса	Сколько часов в месяц	Коэффициент категории	Итого
10Б	История	4,24	23 учащихся	2 часа	1,15	224,30

Согласно статьи 60.2 ТК с письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статья 151 настоящего Кодекса). Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности). Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

26. Размер ежемесячных доплат работникам, имеющим государственные награды (включая почетные звания) СССР, Российской Федерации, Кубани, ученую степень доктора наук или кандидата наук, устанавливается общеобразовательным учреждением самостоятельно, по усмотрению директора и в зависимости от фактически сложившейся структуры фонда оплаты труда по категориям персонала в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда. Доплаты за ученую степень доктора и кандидата наук не должны превышать размеров, установленных для лиц, имеющих соответствующие ученые степени и работающих в высших учебных заведениях.

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

Распределение указанных выплат по результатам труда производится руководителем общеобразовательного учреждения по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления общеобразовательным учреждением, и профсоюзным органом. Критерием для осуществления поощрительных выплат является качество обучения и воспитания учащихся.

Размеры, порядок и условия осуществления выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда, а также доплат из базовой (компенсационной) части фонда оплаты труда за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя, определяются в «Положении о доплатах из стимулирующего фонда оплаты труда МАОУ СОШ №33» (Приложение № 1); «Положении о доплатах из базовой (компенсационной) части фонда оплаты труда МАОУ СОШ №33» (Приложение № 2), «Положение об оценке эффективности деятельности административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала и младшего обслуживающего персонала МАОУ СОШ № 33» (Приложение № 3), локальных правовых актов общеобразовательного учреждения и (или) в коллективном договоре.

28. 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 учреждения в целом.

Гл. экономист



Т.А.Сухачева