

УТВЕРЖДЕНО  
приказом директора  
МАОУ СОШ № 102  
от 26.03.2024 № 03-01/176  
\_\_\_\_\_А.А. Подберезина

Мнение профессионального  
союза учтено  
Председатель профсоюзного  
комитета

СОГЛАСОВАНО  
Председатель управляющего  
совета школы

\_\_\_\_\_  
(подпись)

\_\_\_\_\_  
(ФИО)

\_\_\_\_\_  
(подпись)

\_\_\_\_\_  
(ФИО)

## ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников муниципального автономного  
общеобразовательного учреждения муниципального образования  
город Краснодар средней общеобразовательной школы № 102  
имени Героя Советского Союза Георгия Бочарникова,  
находящейся в ведении департамента образования администрации  
муниципального образования город Краснодар**

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения муниципального образования город Краснодар средней общеобразовательной школы № 102 имени Героя Советского Союза Георгия Бочарникова, находящегося в ведении департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар (далее – Положение), 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» в целях развития кадрового потенциала, совершенствования оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и отдельных муниципальных учреждений муниципального образования город Краснодар, находящихся в ведении департамента образования администрации муниципального

образования город Краснодар (далее – департамент), усиления их материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

1.2. Положение распространяется на оплату труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения муниципального образования город Краснодар средней общеобразовательной школы № 102 имени Героя Советского Союза Георгия Бочарникова, реализующего основные образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, дополнительные общеобразовательные программы.

1.3. Положение включает в себя:

общие положения;

основные условия оплаты труда работников организаций;

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

порядок и условия оплаты труда руководителя организации,

края, муниципальными нормативными правовыми актами, с учетом:

- единого заместителей руководителя и главного бухгалтера;

другие вопросы оплаты труда.»

1.4. Система оплаты труда работников организаций устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, законами и иными нормативными актами Краснодарского тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- государственных гарантий по оплате труда.

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.

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

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. 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.

1.9. Оплата труда работников МАОУ СОШ № 102, формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке организации, и средств от оказания организацией услуг, предоставление которых для физических и юридических лиц осуществляется на платной основе, и от иной приносящей доход деятельности.

Оплата труда работников МАОУ СОШ № 102 производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного планом финансово-хозяйственной деятельности или бюджетной сметой на соответствующий финансовый год.

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 организации.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в общем фонде оплаты труда организации составляет не более 40%.

1.10. Расчет фонда оплаты труда общеобразовательной организации и его распределение производится 2 раза в год на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января).

При определении доли фонда оплаты труда учитывается достижение значений показателей, определенных соглашением о предоставлении субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

Порядок распределения штатной численности работников общеобразовательного учреждения по группам персонала для формирования фонда оплаты труда:

Административно-управленческий персонал	Педагогический персонал	Учебно-вспомогательный персонал	Обслуживающий персонал
В административно-управленческий персонал включаются работники, основные функции которых связаны с организацией образовательного процесса, а также с управлением коллективом:	В педагогический персонал включаются работники, в основные функции которых входит непосредственное проведение занятий и воспитательной работы с учащимися.	В учебно-вспомогательный персонал включаются следующие должности:	В обслуживающий персонал включаются все должности рабочих:
директор школы	Педагогические работники, осуществляющие учебный процесс: учитель	экономист	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
заместитель директора	Педагогические работники, не связанные с учебным процессом:	специалист в сфере закупок	подсобный рабочий
	преподаватель-организатор (основ безопасности)	специалист по кадрам	электромонтер по ремонту и

	жизнедеятельности)		обслуживанию электрооборудования
	социальный педагог	секретарь- машинистка	вахтер
	педагог-психолог	делопроизводитель	уборщик служебных помещений
	учитель-логопед	лаборант	дворник
	педагог дополнительного образования	старший библиотекарь, библиотекарь	курьер
	старший вожатый	электроник	гардеробщик
	педагог-организатор	специалист по охране труда	сторож
	тьютор	техник	
	учитель-дефектолог	заведующий хозяйством	
	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями		

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

## 2. Порядок и условия оплаты труда

В МАОУ СОШ № 102 устанавливаются минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по занимаемым должностям работников Учреждения в соответствии с профессиональными квалификационными уровнями.

2.1. По профессиональным квалификационным группам служащих, работников учебно-вспомогательного персонала, работников плавающего состава судов и руководителей структурных подразделений минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы составляют:

Перечень групп должностей	Минимальный размер окладов (должностной оклад), ставка заработной платы (руб.)
1	3
Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Должности служащих первого уровня» Делопроизводитель, секретарь-машинистка	8 365
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Должности служащих второго уровня" Лаборант, техник	8 616

Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Должности служащих второго уровня" Заведующий хозяйством	8961
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Должности служащих третьего уровня" экономист, специалист в сфере закупок, специалист по кадрам, электроник, библиотекарь, специалист по охране труда	8 875

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

Перечень групп должностей	Минимальный размер окладов (должностной оклад), ставка заработной платы (руб.)
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Должности педагогических работников (за исключением отдельных категорий педагогических работников муниципальных образовательных организаций дополнительного образования спортивной направленности)"	
старший вожатый	12 522
педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	13 524
педагог психолог, советник директора	13 649
учитель, учитель-логопед, учитель-дефектолог, тьютер, преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности	13 775

2.3. Оплата труда работников учреждения, 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 расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом утвержденного объема педагогической работы.

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

Оклад педагогического работника определяется по формуле:

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

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 объем учебной нагрузки (педагогической работы) в неделю педагогического работника;

Ун – норма часов педагогической работы на ставку заработной платы в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре.

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

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

При невыполнении по не зависящим от педагогического работника причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

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

За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены (приостановки) для обучающихся учебных занятий (деятельности организации по реализации образовательных программ, по присмотру и уходу за детьми) (далее - учебные занятия) по

санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплату труда педагогических работников, а также лиц из числа руководителей, их заместителей, иных работников, замещающих в течение учебного года должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, рекомендуется производить из расчета заработной платы, установленной на период, предшествующий началу каникул, отмене (приостановке) учебных занятий по указанным основаниям.

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

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

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

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

2.4. Должностной оклад преподавателю-организатору основ безопасности жизнедеятельности устанавливается с учетом ведения им преподавательской (педагогической) работы в объеме 9 часов в неделю (360 часов в год), выполняемых в счет должностного оклада.

Преподавательская работа преподавателя - организатора основ безопасности жизнедеятельности сверх 360 часов в год, а также преподавательская работа руководящих и других работников школы без занятия штатной должности в школе оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

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

Квалификационный разряд работ	Базовый оклад, рублей
1	2
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8 121
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8 365
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8 616
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8 875
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	9 142
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	9 142
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным	9 700

справочником работ и профессий рабочих	
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	9 991

2.6. Распределение профессий рабочих учреждений по квалификационным уровням приведено в таблице:

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесённых к квалификационным уровням
1	2
1. Общие профессии рабочих первого уровня	
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, 3 квалификационных разрядов: гардеробщик, дворник, курьер, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, садовник, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
2. Общие профессии рабочих второго уровня	
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования

Квалификационный разряд работ	Базовый оклад, руб.
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: сторож, дворник, уборщик служебных помещений, вахтер, гардеробщик, курьер, подсобный рабочий	8 121
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	8 365
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 3 разряда, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	8 616
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	8 875

2.7. Установление должностного оклада другим работникам, трудовая деятельность которых не относится к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными муниципальными правовыми актами.

Компенсационные и стимулирующие выплаты производятся по условиям оплаты труда работников учреждения, в которых вышеуказанные работники работают.

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 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

2.9. Учебный план разрабатывается самостоятельно учреждением. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным и региональным базисными учебными планами и санитарными правилами, и нормами (СанПиН).

Годовое количество часов по учебному плану определяется с учетом всех случаев увеличения часов (факультативных занятий, деления классов на группы), предусмотренных уставом общеобразовательного учреждения.

2.10. 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.

2.11. Оплата труда работников общеобразовательного учреждения производится на основании трудовых договоров между руководителем общеобразовательного учреждения и работниками.

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

3.1. Размер фонда оплаты труда муниципального автономного общеобразовательного учреждения муниципального образования город Краснодар средней общеобразовательной школы № 102 имени Героя Советского Союза Георгия Бочарникова, определяется исходя из утверждённого объема субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания в части средств на осуществление отдельных государственных полномочий по финансовому обеспечению реализации основных общеобразовательных программ. Размер стимулирующих выплат устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, по одному или нескольким основаниям. Также выплаты стимулирующего характера могут осуществляться из поступлений от приносящей доход деятельности. Установление стимулирующих выплат осуществляется по решению директора на основании протокола Комиссии совета в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

3.2. Выплаты стимулирующего характера производятся за счёт и в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс.

3.3. При определении доли фонда оплаты труда учитывается достижение значений показателей, определенных соглашением о предоставлении субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

3.4. Положением об оплате труда и стимулировании труда работников учреждения предусмотрено установление работникам следующих видов выплат:

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;
- выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки, новых эффективных программ, методик, форм обучения, организации и управления учебным процессом, создание муниципальных экспериментальных площадок;
- выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- выплаты за сложность, напряженность выполняемой работы;
- выплаты за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

3.4.2. Выплаты за качество выполняемых работ.

3.4.3 Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

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

Размеры выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, устанавливаемой работникам муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений (за исключением работников организаций дополнительного образования спортивной направленности):

- при выслуге лет от 1 до 3 лет - 5%;
- при выслуге лет от 3 до 10 лет - 10%;
- при выслуге лет от 10 до 20 лет - 15%;
- при выслуге лет от 20 лет - 20%.

3.5. Выплаты работникам, имеющим квалификационную категорию, почетное звание, ученую степень, ученое звание, ведомственное почетное звание, ведомственные награды.

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

Размеры повышающего коэффициента:

- 0,20 – при наличии высшей квалификационной категории;
- 0,15 – при наличии первой квалификационной категории;
- 0,10 – при наличии квалификационной категории «педагог-наставник», «педагог-методист»;

0,05 – при наличии второй квалификационной категории.

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

Размеры повышающего коэффициента:

0,30 - за ученую степень доктора наук;

0,20 - за ученую степень кандидата наук;

0,10 - за почетное звание, название которых начинается со слов "Заслуженный...", "Народный...", "Почетный...".

Выплата работникам, имеющим почетное звание, ученую степень, ученое звание, ведомственное почетное звание, ведомственные награды устанавливается по одному основанию, имеющему большее значение, является обязательной выплатой работнику организации.

3.7. 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.

3.8. 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. Размер повышающего коэффициента - до 3,0.

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

3.9. 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:

2000 рублей - заместителю руководителя, педагогу-психологу, учителю по физической культуре;

1000 рублей - социальному педагогу.

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

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

Порядок выплаты премиальных выплат по итогам работы за период (месяц, квартал, год) при увольнении работника по собственному желанию до истечения периода определяется локальным актом организации.

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

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Порядок выплаты премии по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) при увольнении работника по собственному желанию до истечения периода определяется локальным актом учреждения.

3.12. Работникам учреждения 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 рождения).

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

3.13. 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 определяется в абсолютном размере. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена. (Приложение № 1).

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

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

Выплаты стимулирующего характера работникам организации устанавливаются в абсолютном размере.

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

3.15. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимается руководителем учреждения с применением демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников (создание комиссии с участием представительного органа работников) в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников, за исключением обязательных выплат.

Установление выплат стимулирующего характера осуществляется:

заместителям руководителя, главному бухгалтеру, главным специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно, - по представлению руководителя организации;

руководителям структурных подразделений организации, главным специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя организации;

другим работникам, занятым в структурных подразделениях организации, - на основании представления руководителей.

#### **4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

4.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

нерабочие праздничные дни, и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

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

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

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

выплаты за особенности (специфику) работы в образовательных организациях.

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

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

4.3. Оплата труда за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

4.4. Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации, за работу в выходные

и праздничные дни - в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, за работу в ночное время - в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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

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

4.5. Выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, выполняемые за дополнительную оплату и с письменного согласия педагогического работника:

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

Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам устанавливается в размере 4000,00 и 5000,00 рублей ежемесячно за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х классах.

Размер выплаты за выполнение функций классного руководителя устанавливается исходя из наполняемости классов по состоянию на 1 сентября и 1 января текущего финансового года. В случае изменения числа обучающихся в классе в течении указанного периода, размер выплаты не изменяется.

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

4.5.2. За проверку письменных работ с учетом фактического объема учебной нагрузки.

За проверку тетрадей и письменных работ:	
Русский язык и литература 5-11 классах	20% от пед. оклада
Математика 5-11 классах	20% от пед. оклада
Химии, физики, биологии, географии, истории, информатики	10% от пед. оклада
Иностранный язык при делении класса на группы	10% от пед. оклада
Начальные классы: русский язык, математика, окружающий мир, литературное чтение	20% от пед. оклада

4.5.3. За руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическими работниками, не имеющими квалификационной категории "педагог-методист".

Руководство предметными комиссиями, методическими объединениями	До 2000,00 руб.
---	-----------------

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

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

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

4.5.7. Педагогическим работникам образовательных организаций, осуществляющим углубленную подготовку по определенному направлению, - 15% от размера должностного оклада (ставки заработной платы).

4.5.8. За работу в специальных (коррекционных) классах и группах компенсирующей направленности для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья - 20 % от размера должностного оклада (ставки заработной платы).

4.5.9. За работу в логопедических пунктах - 15 % от размера должностного оклада (ставки заработной платы).

4.5.10. За работу в классах, наполняемостью свыше 25 человек.

Размер выплат за работу в классах с наполняемостью свыше 25 человек устанавливается в процентном соотношении:

Кол-во детей свыше, чел.	Процент	
26	35%	От нагрузки в классе
36	40%	От нагрузки в классе
41	45%	От нагрузки в классе

При делении класса на группы при определении заработной платы педагогов по предметам, расчет производится следующим способом:

Кол-во детей свыше, чел.	Процент	
12	30%	От нагрузки в классе
17	35%	От нагрузки в классе
22	40%	От нагрузки в классе



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

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

4.8. На основании постановления администрации муниципального образования город Краснодар от 18.07.2022 № 3226 «Об утверждении Порядка осуществления 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 Краснодар по основному месту работы и по основной должности в соответствии с полученной квалификацией». Доплаты в размере 3000 рублей.

4.8.1. Доплата устанавливается при условии осуществления молодым педагогом трудовой деятельности в Организации на основании трудового договора по должности, предусмотренной пунктом 2 раздела I Постановления правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года N 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

Доплата устанавливается молодому педагогу с даты трудоустройства, но не ранее чем с 01.01.2022, и осуществляется в течение 3 лет (36 месяцев).

В случае если молодой педагог трудоустроен до 01.01.2022 и на указанную дату:

являлся получателем доплаты в соответствии с Законом Краснодарского края от 03.03.2010 N 1911-КЗ "О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования", то с 01.01.2022 ему продолжает предоставляться доплата в соответствии с настоящим Порядком в течение 3 лет (36 месяцев) с учетом периода осуществления такой доплаты, произведенной до 01.01.2022;

не являлся получателем доплаты, но по состоянию на 01.01.2022 соответствует требованиям настоящего Порядка, ему осуществляется с 01.01.2022 доплата в соответствии с настоящим Порядком в течение 3 лет (36 месяцев)."

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

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 доплаты.

Доплата молодому педагогу производится ежемесячно с учетом фактически отработанного времени за календарный месяц.

4.9. На основании постановления администрации муниципального образования город Краснодар от 18 июля 2022 года N 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» осуществляется дополнительная выплата стимулирования отдельных категорий работников.

Выплата производится пропорционально рабочей нагрузке и отработанному времени по основному месту работника и по основной должности. Работникам, выполняющим объемы работы менее установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку, выплата устанавливается пропорционально выполняемому объему работы.

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

4.10. В учреждении осуществляется дополнительная выплата стимулирования отдельных категорий работников, указанных в подпунктах 4.10.1, 4.10.2 и 4.10.3 данного Положения, за исключением педагогических работников муниципальных общеобразовательных организаций по должности «учитель», размер выплаты составляет 3 000 рублей.

К отдельным категориям работников относятся:

4.10.1. Педагогические работники (старший вожатый, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, педагог-психолог, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями).

4.10.2. Учебно-вспомогательный персонал (вожатый, младший воспитатель).

4.10.3. Обслуживающий персонал (вахтер, гардеробщик, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож (вахтёр), уборщик служебных помещений, электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования).

4.11. В учреждении по должности «учитель» размер выплаты составляет 8 000 рублей.

Денежная выплата производится работникам по основному месту работы и по основной должности пропорционально рабочей нагрузке.

4.12. Размер стимулирующих выплат может быть снижен частично или полностью по следующим причинам:

- снижение качества работ, за которые были установлены стимулирующие выплаты;
- отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые были установлены стимулирующие выплаты;

- за нарушение трудовой дисциплины (опоздание, отсутствие на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по учреждению);

- в случае обоснованных жалоб родителей на действия работника;

- в случае наличия замечаний или предписаний контролирующих органов.

4.13. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников организаций пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе), если настоящим разделом не установлено иное.

## **5. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников**

5.1. Настоящий порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников учреждения, 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.

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

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

Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, производится путем деления минимальный размер оклада (должностной оклад), ставка заработной платы учителя на норму количества часов в месяц и умножением на фактическое количество замещенных часов.

Расчет за обучение учащихся на дому и индивидуальное обучение учащихся, осуществляется путем умножения должностного оклада педагогического работника на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного производного на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

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

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

## **6. Другие вопросы оплаты труда работников**

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

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

## **7. Порядок и условия оплаты труда руководителя организации, заместителей руководителя**

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

7.2. Размер должностного оклада руководителя организации определяется трудовым договором 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 им 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 воспитанников (обучающихся) в соответствии с отчетом о выполнении муниципального задания для муниципальных дошкольных образовательных и общеобразовательных организаций;

среднегодовой показатель численности обучающихся (занимающихся) на основании итогов комплектования муниципальных образовательных организаций дополнительного образования;

количество зданий образовательной организации, удаленных от основного здания на расстояние более 1000 м;

наличие обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), обучающихся по адаптированной образовательной программе;

наличие специальных (отдельных) классов, в которых обучение ведется 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).

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.

Руководителям вновь открываемых организаций и руководителям организаций, функционирующих менее одного года, индивидуальный повышающий коэффициент устанавливается равным 1.

7.3. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров организаций устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих организаций.

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

7.4. С учетом условий труда руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера.

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

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

прохождение в отчетном 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 отчетности, справок, иной информации, относящейся к деятельности организации;

наличие классов казачьей направленности;

наличие классов (групп) педагогического или социально-педагогического профиля;

реализация образовательных программ, обеспечивающих углубленное изучение отдельных учебных предметов, предметных областей на ступени основного общего образования;

отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности.

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

7.8. Руководителю организации может быть оказана материальная помощь в размере до двух должностных окладов в год.

7.9. Кроме того, руководителю организации может быть оказана материальная помощь в случаях:

рождения ребенка;

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.).

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

7.11. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников таких организаций (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) рассчитывается за календарный год и устанавливается в кратности от 1 до 4.

7.12. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров организации устанавливается приказом директора департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар.

7.13. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров организаций размещается на официальном Интернет-портале администрации муниципального образования город Краснодар и городской Думы Краснодара в разделе департамента образования администрации

муниципального образования город Краснодар не позднее 1 апреля года, следующего за отчетным периодом.

## **8. Штатное расписание**

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

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

8.3. В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы.

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

## **9. Порядок и условия установления выплаты компенсации педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена**

9.1. Выплата компенсации производится педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена, отобранным в соответствии с установленными законодательством Российской Федерации требованиями и включенными в состав специалистов, привлекаемых к проведению государственной итоговой аттестации, утвержденных приказом от 9 апреля 2019 года N 1225 «Об утверждении размера и Порядка выплаты компенсации педагогическим работникам, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, за работу по подготовке и проведению указанной государственной итоговой аттестации и о признании утратившими силу некоторых приказов министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края».

9.2. Размер компенсации педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена, за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена 560 рублей в день.

9.3. Компенсация выплачивается пропорционально количеству фактических дней участия педагогического работника в подготовке и проведении единого государственного экзамена.

Размер компенсации, выплачиваемой педагогическому работнику, определяется по формуле:

$$\text{ППкомп} = \text{Компгиа} \times \text{Фдн} \times \text{О},$$

где:

ППкомп - размер компенсации, выплачиваемой педагогическому работнику;

Компгиа - установленный размер компенсации в день;

Фдн - количество фактических дней участия педагогического работника в подготовке и проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования;

О - размер отчислений по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование, обязательное медицинское страхование, обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний с учетом установленных трудовым законодательством Российской Федерации гарантий (при наличии)..

9.4. Выплата компенсации осуществляется за счет средств субвенции на материально-техническое обеспечение пунктов проведения экзаменов для государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования и выплату педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена, компенсации за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена, предоставляемой местным бюджетам муниципальных образований Краснодарского края из краевого бюджета».

## **10. Заключительные положения**

10.1. Отдельные пункты Положения могут быть изменены (уточнены, расширены или исключены).

10.2. Настоящее положение об оплате труда вступает в силу со дня его утверждения и распространяет своё действие на правоотношения, возникшие с 01.01.2024г.

10.3. Положение утверждение приказом от 03.10.2022 № 82 считать не действительным с 01.01.2024г.



ПРИЛОЖЕНИЕ № 1  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального автономного  
общеобразовательного учреждения  
муниципального образования город Краснодар  
средней общеобразовательной школы № 102  
имени Героя Советского Союза Георгия  
Бочарникова,  
находящегося в ведении департамента  
образования администрации муниципального  
образования город Краснодар

**Порядок и критерии  
установления доплат стимулирующего характера**

Доплаты стимулирующего характера устанавливаются за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность, интенсивность труда.

Вопросы премирования рассматриваются комиссией по распределению стимулирующего фонда и управляющим советом школы по результатам анализа качества труда. Директор школы и его заместители представляют комиссии аналитическую информацию о показателях деятельности, являющихся основанием для премирования или депремирования конкретных работников. Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга профессиональной деятельности работников в части соблюдения установленным настоящим положением оснований.

Комиссия по распределению стимулирующей части оплаты труда работников на основании информации о показателях деятельности работников учреждения составляет итоговый оценочный лист с указанием процентов или сумм, начисленных каждому работнику, и утверждает его на своем заседании. Решение комиссии оформляется протоколом. Работники школы должны быть ознакомлены с оценкой собственной профессиональной деятельности.

В системе оценки профессиональной деятельности всех работников учитываются результаты, полученные в рамках внутришкольного контроля, представленные администрацией школы, результаты самооценки работников (отчеты, представляемые руководителю школы), а также результаты, полученные в рамках общественной оценки со стороны обучающихся и их родителей, представляемые органами самоуправления (родительским комитетом, советом школы).

Стимулирующие доплаты педагогическим работникам школы производятся периодически в течение учебного года по следующим основным критериям:

**Критерии и показатели для установления стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы:**

Наименование должности	Виды выплат, показатели	Размер выплат
Педагогические работники, осуществляющий учебный процесс (учитель)	Участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях)	до 25 000 руб.
	Проведение мастер-классов, открытых уроков, внеклассных мероприятий по предмету, написание АПО	до 25 000 руб.
	Участие педагога в олимпиадах, всероссийских проверочных работах (ВПР)	до 25 000 руб.
	за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения	до 25 000 руб.
	за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения)	до 25 000 руб.
	за высокий уровень проведения внеклассных мероприятий, организацию досуга учащихся	до 25 000 руб.
	за использование на уроках современных информационных технологий, за разработку и внедрение новых эффективных образовательных программ, методик, форм обучения	до 25 000 руб.
	за качественную подготовку лауреатов и победителей, участие в городских, краевых и всероссийских, конкурсах и соревнованиях	до 25 000 руб.
	за введение протоколов педагогического совета	до 25 000 руб.
	за введение школьного сайта	до 25 000 руб.
	за качественную организацию питания учащихся школы (более 90% охвата)	до 25 000 руб.
	за высокий уровень исполнительской дисциплины	до 25 000 руб.
	за качественное ведение школьной документации (по военному учету, по ГО и ЧС, по спортивно-массовой работе, по употреблению молока)	до 25 000 руб.
	за расширение функциональных обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей	до 25 000 руб.
	за качественную работу в АИС «Сетевой город. Образование» (электронный журнал, электронные дневники)	до 25 000 руб.
	Участие в конкурсах, мастерства: • окружного уровня; • городского уровня; • краевого уровня.	до 5 000 руб. до 10 000 руб. до 25 000 руб.
	За результативность и эффективность работы педагогических работников, занимающихся с	до 25 000 руб.

	детьми находящихся на домашнем обучении	
	за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности	до 25 000 руб.
	за работу по профориентации, трудоустройству обучающихся	до 25 000 руб.
	за своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	до 25 000 руб.
	за организацию и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся	до 25 000 руб.
	организация и проведение мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) несовершеннолетних обучающихся	до 25 000 руб.
	за участие в пришкольном лагере	до 10 000 руб.
	за организацию работы с учащимися	до 25 000 руб.
	за работу в школьном ПМПК	до 25 000 руб.
	добросовестное дежурство по школе педагогов	до 25 000 руб.
Заместитель директора	обеспечение своевременного и качественного выполнения текущего и перспективного планирования школы	до 25 000 руб.
	за стабильно высокие показатели результативности работы	до 25 000 руб.
	за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения)	до 25 000 руб.
	за сложность и напряжённость выполняемой работы	до 25 000 руб.
	за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	до 25 000 руб.
	высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся	до 25 000 руб.
	высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	до 25 000 руб.
	высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы	до 25 000 руб.
	высокий уровень работы, связанной с комплектованием, тарификацией и ведением табеля	до 25 000 руб.
	высокая координация работы педагогов по выполнению учебных программ, планов, качественная разработка и исполнение необходимой учебно-методической документации	до 25 000 руб.
	постоянное, активное внедрение и использование современных образовательных технологий (в том числе информационно-коммуникационных, деятельности школы, в том числе в учебно-образовательном процессе: использование электронных программ, локальной сети для административно-хозяйственной деятельности,	до 25 000 руб.

	учебно-воспитательной деятельности, интегрированных уроков, создания электронных пособий)	
	своевременное и качественное предоставление отчетности	до 25 000 руб.
	постоянное, активное, результативное участие школы в муниципальных, региональных, российских конкурсах, смотрах, научно-практических конференциях, фестивалях	до 25 000 руб.
	за выполнение поручений, не входящих в круг основных обязанностей	до 25 000 руб.
	за организацию и ведение школьного ПМПК	до 25 000 руб.
	качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы	до 25 000 руб.
	организация и участие в текущем и аварийном ремонте помещений и оборудования школы в течение учебного года	до 25 000 руб.
	своевременное и качественное оформление документов по поставкам оборудования	до 25 000 руб.
	высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	до 25 000 руб.
	Своевременная подготовка локальных нормативных актов учреждения, финансово-экономических документов	до 25 000 руб.
	куруирование работы по контролю за горячим питанием	до 25 000 руб.
Экономист, специалист в сфере закупок	за совершенствование прогрессивных форм труда и управления плановой и учетной документации	до 25 000 руб.
	за напряженность и срочность выполняемой работы	до 25 000 руб.
	за стабильно высокие показатели результативности работы	до 25 000 руб.
	за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения)	до 25 000 руб.
	за качество и оперативность работы	до 25 000 руб.
	за выполнение поручений, не входящих в круг основных обязанностей	до 25 000 руб.
	за качественную и своевременную подготовку документов для сдачи отчетности	до 25 000 руб.
	результаты выполнения работы по ведению участка бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности Образовательной организации	до 25 000 руб.
	результаты выполнения работы по составлению отчетов об исполнении бюджетов денежных средств и Плана финансово-хозяйственной деятельности Образовательной организации	до 25 000 руб.
	за разработку новых программ, положений, экономических расчетов	до 25 000 руб.
	за высокий уровень исполнительской дисциплины	до 25 000 руб.
	участие в рассмотрении контрактной системы	до 25 000 руб.

	претензионной работе	
	осуществление организации необходимых консультаций с поставщиками, изучение конкурентной среды	до 25 000 руб.
	за выполнение обязанностей контрактного управляющего	до 25 000 руб.
Заведующий хозяйством	результаты руководства работой по хозяйственному обслуживанию Образовательной организации; обеспечение работников канцелярскими принадлежностями и предметами хозяйственного обихода; обеспечение необходимых социально-бытовых условий для воспитанников и работников Образовательной организации я	до 25 000 руб.
	выполнение требований в части охраны жизни и здоровья воспитанников	до 25 000 руб.
	качественное ведение документации	до 25 000 руб.
	качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы	до 25 000 руб.
	организация и участие в текущем и аварийном ремонте помещений и оборудования школы в течение учебного года	до 25 000 руб.
	своевременное и качественное оформление документов по поставкам оборудования	до 25 000 руб.
	за стабильно высокие показатели результативности работы	до 25 000 руб.
	за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения)	до 25 000 руб.
	за сложность и напряжённость выполняемой работы	до 25 000 руб.
	за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	до 25 000 руб.
Библиотекарь	оформление тематических выставок	до 25 000 руб.
	разработка предложений по формированию в библиотеке фонда дополнительной литературы, включая детскую художественную и научно-популярную литературу, справочно-библиографические и периодические издания	до 25 000 руб.
	активная пропаганда чтения как формы культурного досуга	до 25 000 руб.
	за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие творческие достижения	до 25 000 руб.
	за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения)	до 25 000 руб.
	за сложность и напряжённость выполняемой работы	до 25 000 руб.
	за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	до 25 000 руб.
	участие в общешкольных, окружных, городских и других мероприятиях	до 25 000 руб.
	за высокий уровень исполнительской дисциплины	до 25 000 руб.

	результативность работы по пополнению и сохранению библиотечного досуга (в том числе учебников)	до 25 000 руб.
	осуществление текущего информирования коллектива педагогов и обучающихся	до 25 000 руб.
	осуществление учета и проведения периодических инвентаризаций библиотечного фонда	до 25 000 руб.
Педагогический персонал, не осуществляющий учебный процесс (социальный педагог, педагог-психолог, старшая вожатая, учитель-логопед, преподаватель-организатор ОБЖ, педагог дополнительного образования, тьютор, Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями)	за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности	до 25 000 руб.
	за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения	до 25 000 руб.
	организация и проведение методической и консультативной помощи родителям, эффективное взаимодействие с родителями	до 25 000 руб.
	участие в различных мероприятиях, проводимых в Образовательной организации и на других уровнях (спортивного, культурного и иного характера, костюмированных праздниках и т.д.);	до 25 000 руб.
	за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения)	до 25 000 руб.
	за сложность и напряжённость выполняемой работы	до 25 000 руб.
	разработка и реализации программ деятельности с учетом инициативы, интересов и потребностей обучающихся	до 25 000 руб.
	работа с детьми «группы риска» и отклонениями в поведении (при наличии записей в дневниках наблюдений)	до 25 000 руб.
	за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	до 25 000 руб.
	за творческую работу, внедрение новаторства	до 25 000 руб.
	за составление и ведение дополнительной отчетности	до 25 000 руб.
	за спортивные достижения учащихся	до 25 000 руб.
	проведение консультационной работы с педагогами, другими работниками Образовательной организации, родителями	до 25 000 руб.
	за организацию и ведение работы по учету детей в микрорайоне школы	до 25 000 руб.
	осуществление тьюторской поддержки обучающихся с разными образовательными потребностями	до 25 000 руб.
	за организацию экскурсий и сопровождение экскурсионных групп	до 25 000 руб.
	за участие в конкурсах, концертах, городских, окружных мероприятиях	до 25 000 руб.
	за освоение и внедрение новых информационных технологий.	до 25 000 руб.
за подготовку и проведение внеклассных	до 25 000 руб.	

	мероприятий	
	за оформительскую работу, ведение дополнительной отчетности	до 25 000 руб.
	за работу по профориентации, трудоустройству обучающихся	до 25 000 руб.
	за разработку сценариев мероприятий	до 25 000 руб.
	за личный трудовой вклад работника в общие результаты работы	до 25 000 руб.
	за работу в школьном ПМПК	до 25 000 руб.
	за участие по благоустройству школы и школьного участка	до 25 000 руб.
	за организацию работы по контролю за горячим питанием	до 25 000 руб.
	результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися	до 25 000 руб.
	охват учащихся психолого-педагогической поддержкой и эффективность работы	до 25 000 руб.
Специалист по кадрам, секретарь машиниста, делопроизводитель, специалист по охране труда, электроник, лаборант	за стабильно высокие показатели результативности работы	до 25 000 руб.
	за сложность и напряжённость выполняемой работы	до 25 000 руб.
	за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	до 25 000 руб.
	за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения)	до 25 000 руб.
	за работу, не входящую в круг основных обязанностей	до 25 000 руб.
	за напряженность и срочность выполняемой работы	до 25 000 руб.
	за своевременное и качественное предоставление отчетности	до 25 000 руб.
	за высокий уровень исполнительской дисциплины	до 25 000 руб.
	результат выполнения работы по организации работы, методическом и информационном обеспечении квалификационных, аттестационных, конкурсных комиссий, оформлении их решений	до 25 000 руб.
	результаты выполнения анализа состояния трудовой дисциплины и выполнения работниками Образовательной организации правил внутреннего трудового распорядка	до 25 000 руб.
	результаты участия в организации и координации работ по охране труда в Образовательной организации	до 25 000 руб.
	результаты выполнения работы по ведению делопроизводства, в том числе и в электронной форме	до 25 000 руб.
	обработка и передача личных дел обучающихся в архив	до 25 000 руб.
	подготовке проектов приказов и распоряжений по движению контингента обучающихся, оформлению личных дел, принятых на обучение	до 25 000 руб.
	оказание помощи учителю в подготовке	до 25 000 руб.

	инструкций к лабораторным работам и дидактических материалов	
	результаты выполнения работы по составлению писем, запросов, других документов, подготовке ответов авторам обращений	до 25 000 руб.
	работы по организации доступа к локальной и глобальной сетям, обеспечению электронного почтового обслуживания	до 25 000 руб.
	обеспечения бесперебойной работы сервера, сети и персональных компьютеров, программного обеспечения, мобильных средств связи, принтеров, факсов, АТС	до 25 000 руб.
	за обеспечение строго соблюдения безопасности, охраны труда, пожарной безопасности работниками	до 25 000 руб.
	оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок компьютеров и копировальной техники	до 25 000 руб.
Обслуживающий персонал (рабочий по текущему ремонту зданий и сооружений, сторож, дворник, вахтер, уборщик служебных помещений, курьер, гардеробщик, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования)	содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений	до 25 000 руб.
	за сложность и напряжённость выполняемой работы	до 25 000 руб.
	за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	до 25 000 руб.
	обеспечение качественной ежедневной уборки помещений в соответствии с санитарными нормами	до 25 000 руб.
	Качественное проведение генеральной уборки помещений	до 25 000 руб.
	участие в текущем ремонте учреждения	до 25 000 руб.
	оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	до 25 000 руб.
	за высокую результативность, качество выполняемой работы	до 25 000 руб.
	за ликвидацию последствий аварии во время дежурства	до 25 000 руб.
	за сложность работу в осенне-зимний период	до 25 000 руб.
	за образцовое содержание санитарно-гигиенических норм в помещении школы	до 25 000 руб.
	качественное содержание закрепленных помещений, инвентаря, выполнение санитарно-эпидемиологических требований, способствующих сохранению здоровья обучающихся	до 25 000 руб.
	уборка особо загрязненных помещений, участков (после ремонта, отделочных или молярных работ), перед ремонтами	до 25 000 руб.
	подготовка зданий к новому учебному году	до 25 000 руб.
	качество приема на хранение верхней одежды, головных уборов и других личных вещей от работников, учащихся и посетителей учреждения	до 25 000 руб.
	за участие по благоустройству школы и школьного участка, школьного двора	до 25 000 руб.
за выполнение мелких, косметических ремонтных	до 25 000 руб.	



	работ в течение года (побелка, покраска и др.)	
	за интенсивность и напряженность труда, связанного с обслуживанием зданий, систем водо-тепло-электроснабжения	до 25 000 руб.
	своевременное выявление неисправности или нарушения замков, сигнальных устройств, систем электро-, тепло- и водоснабжения	до 25 000 руб.
	активность и инициативность при выполнении функциональных обязанностей	до 25 000 руб.
	контроль и выдача ключей от кабинетов	до 25 000 руб.
	за интенсивность и напряженность труда (уборка территории, в т.ч. уборка листвы, обкашивание, полив клумб, участков)	до 25 000 руб.
	обеспечение порядка на закрепленном участке, тактичное пресечение явных нарушений	до 25 000 руб.
	высокая организация охраны объектов	до 25 000 руб.
	выполнение внеплановых поездок по заданию администрации	до 25 000 руб.

Работникам всех категорий:

1. Доплата до МРОТ
2. За высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременное и качественное исполнение поручений администрации и введение документации, отчетности) - до 10000 руб.
3. За выполнение обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей - до 10000 руб.
4. за личный вклад, трудовой вклад работника в общие результаты работы – до 10000 руб.
5. За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности до 10000 рублей.