

Приложение № 4
к коллективному договору
Муниципального общеобразовательного
бюджетного учреждения
начальная общеобразовательная
школа № 97 города .Сочи им.А.С.Авджяна
с2022г. по 2025г

«Согласовано»

Председатель профсоюзной
организации
МОБУ НОШ № 97 им. А.С. Авджяна

Килим
«02 » декабря 2022



«Утверждаю»

и.о.директора МОБУ НОШ №97
им.А.С.Авджяна

Авджя
« 02 » декабря 2022г.



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
Муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения
начальной общеобразовательной школы № 97 им. А.С. Авджяна г. Сочи

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании», на основании «Положения об установлении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Сочи», утвержденного постановлением Главы города Сочи от 2 февраля 2009г. № 38 «О Введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Сочи» в редакции от 24.11.2014 №2341, постановления главы администрации Краснодарского края от 25 апреля 2007 г. № 388 «Об утверждении комплексного проекта модернизации образования в Краснодарском крае» в целях совершенствования оплаты труда, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда, с распоряжением Правительства Российской Федерации от 07.09.2010г №1507-р, распоряжением главы администрации(губернатора) Краснодарского края от 07.10.2010г № 935-р «О плане действий по модернизации общего образования, направленных на реализацию национальной образовательной инициативы «Наша новая школа» на 2011-2015 годы», Приказа департамента образования и науки Краснодарского края № 767/1 от 03.03.2011г «О введении в действие федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования в общеобразовательных учреждениях Краснодарского края в 2011г.», в соответствии с Бюджетным кодексом РФ, Законом Краснодарского края от 20.12.2011г., Постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 14.10.2013 N 1180 (ред. от 31.03.2014) "Об утверждении государственной программы Краснодарского края "Развитие образования", приказа департамента образования и науки Краснодарского края от 30.01.2012г № 299 «О порядке предоставления, условиях

иных межбюджетных трансфертов органам местного самоуправления отдельных категорий работников муниципальных образовательных учреждений. Постановление администрации города Сочи от 04.03.2012г. «О порядке предоставления и условий стимулирования отдельных категорий работников муниципальных образовательных учреждений города Сочи за счет имеющихся средств в учреждении (муниципальный бюджет, госстандарт, средства полученные от приносящей доход деятельности» №371, **Федерального закона "Об основах охраны труда в Российской Федерации"** (Собрание законодательства Российской Федерации, 1999, N 29, ст.3702), **Постановления Минтруда РФ от 8 февраля 2000 г. N 14"Об утверждении Рекомендаций по организации работы службы охраны труда в организации"**, Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Распоряжения Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда государственных учреждений на 2012-2018 годы», во исполнении Постановления администрации города Сочи от 01.08.2014 № 1516 "Об утверждении плана мероприятий ("дорожной карты") "Изменения в отраслях социальной сферы МО г-к Сочи, направленные на повышение эффективности образования", Приказ УОН от 03.09.2014 № 930 "Об утверждении примерных показателей эффективности деятельности педагогических работников МОО дошкольного, общего и дополнительного образования",

1.2. Положение включает в себя:

- минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы ;
- порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного характера;
- порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера;
- порядок и условия премирования;
- условия оплаты труда руководителя, заместителей и главного бухгалтера.

1.3. Оплата труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- минимальных окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера.

2. Формирование фонда оплаты труда МОБУ НОШ № 97 им. А.С. Авджяна

2.1. Размер фонда оплаты труда МОБУ НОШ № 97 им. А.С. Авджяна (далее ОУ) определяется исходя из утвержденного законом Краснодарского края о краевом бюджете на очередной финансовый год норматива подушевого финансирования на одного обучающегося (с учетом соответствующих поправочных коэффициентов) для обеспечения реализации основных общеобразовательных программ (далее норматив) рассчитывается по следующей формуле:

$ФОТ = (N \times H \times Д)$, где:

ФОТ – фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

N – норматив подушевого финансирования на одного обучающегося (с учетом соответствующих поправочных коэффициентов) для реализации основных общеобразовательных программ в общеобразовательных учреждениях, утвержденный законом Краснодарского края о краевом бюджете на очередной финансовый год;

H – количество учащихся в общеобразовательном учреждении на начало нового учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января);

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

90 - 98% фонда оплаты труда:

10 - 2% материальные затраты, выделенные в составе субвенции на реализацию общеобразовательных программ.

При определении доли фонда оплаты труда учитываются наличие коррекционных, лицейских (гимназических) классов, количество детей, обучающихся на дому, а также другие факторы, влияющие на увеличение фонда оплаты труда.

Фонд оплаты труда учреждения составляет:

От 55 - 90 % - базовая часть;

От 10 до 45% - стимулирующая часть ФОТо.

3. Распределение фонда оплаты труда работников ОУ.

3.1. Фонд оплаты труда ОУ состоит из фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, фонда оплаты труда административно-управленческого персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, учебно-вспомогательного персонала и младшего обслуживающего персонала.

Фонд оплаты труда СОШ определяется по следующей формуле:

$ФОТо = ФОТп + ФОТпр$, где:

ФОТо - фонд оплаты труда ОУ;

ФОТп - фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс (основной персонал);

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

3.2. Директор учреждения формирует и утверждает штатное расписание образовательного учреждения, локальные акты, регулирующие оплату труда учреждений (положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, положение о доплатах и надбавках и другие), в пределах фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения в соотношении:

доля фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, устанавливается в размере от 60 до 80 % к общему фонду оплаты труда учреждения;

доля фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, устанавливается в размере от 20 до 40% к общему фонду оплаты труда учреждения.

Соотношение может быть изменено общеобразовательным учреждением самостоятельно в зависимости от фактически сложившейся структуры фонда оплаты труда по категориям персонала, необходимости введения дополнительных штатных единиц и других условий.

3.3. Фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, состоит из базовой части, выплат компенсационного характера и стимулирующей части и определяется по формуле:

$ФОТп = ФОТп(б) + ФОТп(с) + КВ$, где :

ФОТп – фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс;

ФОТп(б) – базовая часть ФОТп;

ФОТп(с) - стимулирующая часть ФОТп;

КВ – выплаты компенсационного характера, осуществляемых в соответствии с трудовым законодательством.

С введением федерального государственного стандарта начального общего образования (далее ФГОС) дополнительно рассчитывается стоимость педагогической услуги за неаудиторные часы внеурочной деятельности в ОУ, по следующей формуле:

$Двн = Стп * Ук * Ч * 4 * Кп$, где

Двн- доплата за внеурочную деятельность;

Стп- стоимость педагогической услуги;

Ук- количество учащихся в классе(группе);

Ч- количество часов работы в неделю по направлениям, отведенным на внеурочную деятельность в соответствии с ФГОС (до 10 недельных часов);

Кп- поправочные коэффициент (применяется поправочный коэффициент к стоимости педагогической услуги в размере от 0,1 до 2).

Поправочный коэффициент утверждается директором школы.

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

К **базовой неаудиторной** (внеурочной) деятельности относятся следующие виды доплат:

- За внеурочную деятельность в классах(ФГОС) по фактически сложившимся часам (по плану) согласно расчета по Стп, с учетом поправочного коэффициента.

- За классное руководство:

за выполнение функций классного руководителя устанавливается доплата из расчета 4000 рублей в месяц, на основании постановления губернатора Краснодарского края от 24.01.2020г. №35 при наполняемости в классе, установленной приказом Министерства Образования и науки Российской Федерации от 30.08.2013 года №1015 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам, то есть 14 человек в классе обучающихся по основным общеобразовательным программам , 8 человек - в классах коррекционного обучения (КРО). Для классов наполняемость которых меньше указанной, уменьшение размера доплаты производится пропорционально численности обучающихся.

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

- Денежное вознаграждение в размере 5 000 рублей ежемесячно из средств Федерального бюджета устанавливается педагогическим работникам МОБУ НОШ № 97 им.А.С.Авджяна, выполняющим функции классного руководителя, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.

Денежное вознаграждение в размере 5 000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе – комплекте, который принимается за один класс (далее – класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

Указанная выплата действует с 1 сентября 2020 года по 31 декабря 2022 года, на основании постановления правительства Российской Федерации от 04.04.2020 № 448

- За организацию воспитательно-просветительской работы по антинаркотическому просвещению среди учащихся за ставку заработной платы при условии выполнения нормы рабочего времени в размере (на основании приказа управления по образованию и науке от 24.10.27г. №

- 661 «О дополнительных мерах по совершенствованию воспитательно-просветительской работы по антинаркотическому просвещению»):
- 2000 рублей (две тысячи)- заместителю директора по воспитательной работе ;
 - 2000 рублей (две тысячи) - учителям физической культуры;
 - 1000 рублей (одна тысяча) – педагогу-психологу.

Конкретный размер дополнительных видов работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя, определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно.

Остальные доплаты(надбавки) считаются стимулирующими.

Доплаты устанавливаются пропорционально отработанному времени и учебной нагрузки.

3.5. Конкретные виды выплат стимулирующего характера учителям определяется по утвержденным критериям эффективности деятельности и суммам утвержденным Положением о распределении стимулирующей части оплаты труда по педагогическим работникам (по должности «учитель») и Положением по установлению показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников.

Основанием для оценки результативности эффективной деятельности педагогов служит самоанализ. Портфолио (портфель профессиональных достижений), т.е. индивидуальная папка, в которой собраны личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития обучающихся, воспитанников, вклад педагога в развитие системы образования за определенный период времени, а также участие в общественной жизни учреждения является подтверждением результатов работы.

По результатам портфолио педагог самостоятельно в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности на основе утвержденных Положением «по установлению показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников» критериев заполняет оценочный лист эффективности (Приложение № 1 и № 2 к Положению по установлению показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников)

3.6. Устанавливаются следующие отчетные периоды для установления стимулирующих доплат по результатам эффективности деятельности учителя:

с 1 января по 30 июня

с 1 сентября по 31 декабря

3.7. 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 (окладов(должностных окладов)), ставок, стимулирующей части и выплат компенсационного характера:

$ФОТ_{пр} = ФОТ_{пр}(б) + ФОТ_{пр}(с) + КВ_{пр}$, где :

ФОТпр - фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки);

ФОТпр(б) – базовая часть ФОТпр;

ФОТпр(с) – стимулирующая часть ФОТпр;

КВпр – выплаты компенсационного характера, осуществляемые в соответствии с трудовым законодательством.

3.6. Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников ОУ (для административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не ведущие учебные занятия: педагоги-психологи, социальные педагоги).

Конкретные виды выплат стимулирующего характера (для административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не ведущие учебные занятия: педагоги-психологи, социальные педагоги) определяется Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работникам (кроме работников, выполняющих педагогическую деятельность по должности «учитель»).

3.7. Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается.

3.8. Начисленная месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного минимального размера оплаты труда.

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

3.10. 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.

3.11. Размер субсидий на обеспечение выполнения муниципального задания учреждения, в части оплаты труда работников, предусматриваемый главным распорядителем средств краевого бюджета, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими государственных услуг (сетевых показателей).

4. Определение стоимости педагогической услуги (СП) в ОУ

4.1. Базовая часть фонда оплаты труда, включающая виды аудиторной (проведение учебных часов) деятельности педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника осуществляющего учебный процесс, исходя из количества проведенных им учебных часов и численности

учащихся в классах.

Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, вводится условная единица «стоимость 1 ученико-часа», как основа расчета стоимости педагогической услуги.

4.2 Расчет Стп по МОБУ НОШ № 97 им. А.С. Авджяна производится как сельской малокомплектной школе (80% классов с численностью до 12 человек), т.е. в Стп включены 25% для педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс общеобразовательного учреждения, работающих в сельской местности

4.3.Стоимость педагогической услуги (стоимость 1 ученико-часа – Стп) определяется исходя из базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, уменьшенной на сумму доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности, стимулирующие выплаты учителя по следующей формуле:

$$(\text{ФОТп(б)} - \text{НВ}) \times 245$$

$$\text{Стп} = \frac{(\text{ФОТп(б)} - \text{НВ}) \times 245}{(a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + a_3 \times v_3 + \dots + a_8 \times v_8 + a_9 \times v_9) \times 365},$$

где:

365 – количество дней в году;

245 – среднее расчетное количество дней в учебном году;

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

НВ – сумма доплат за виды неаудиторной (внеурочной) деятельности, стимулирующие выплаты 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;

v9 – годовое количество часов по учебному плану в девятом классе.

4.4. Учебный план разрабатывается самостоятельно ОУ. Максимальная нагрузка не превышает нормы, установленные федеральными и региональными базисными учебными и санитарными правилами и нормами (СанПиН).

Годовое количество часов по учебному плану определяется с учетом всех предусмотренных Типовым положением об общеобразовательном учреждении, утвержденным Приказом Минобрнауки России от 30.08.2013 № 1015, в случае увеличения часов (деления классов на группы, факультативных занятий и других), а также обучение детей с отклонениями в развитии, обучение детей на дому согласно письма Управления специального образования Минобрнауки РФ от 28 февраля 2003 г. № 27/2643-6 "Методические рекомендации по организации деятельности образовательных учреждений надомного обучения".

4.5. В случае, если в течение года предусматривается повышение заработной платы, стоимость педагогической услуги может корректироваться в зависимости от размера и месяца, с которого производится повышение.

4.6. Определенная таким образом стоимость педагогической услуги для последующих расчетов может корректироваться на рекомендуемый коэффициент – 0,95, учитывающий сложность и приоритетность предмета (рекомендуемая доля – 5% ФОТп(б)). Конкретная величина коэффициента определяется ОУ самостоятельно с учетом установленных коэффициентов сложности.

4.7. Заработная плата учителей в коррекционных классах, коэффициент от 0,15 до 0,2, учитывающий нормативное снижение наполняемости в этих классах (в среднем – в два раза) и повышение оклада(должностного оклада) педагогических работников на 10- 15%.

4.8. При обучении детей на дому заработная плата педагогов, осуществляющих такое обучение, определяется исходя из количества детей в конкретном классе, в состав которого включен ребенок, обучающийся на дому. При этом к стоимости педагогической услуги применяется повышающий коэффициент 0,2, учитывающий повышение оклада (должностного оклада) на 15%.

4.9. Установить повышающий коэффициент по следующим предметам, в виду особой важности дисциплин:

- кубановедение, основы православной культуры - 0,05

5. Расчет окладов (должностных окладов) педагогических работников, осуществляющих учебный процесс.

Оклад (должностной оклад) педагогических работников, осуществляющих учебный процесс – расчетная сумма за проведенные учебные уроки (часы). В окладе (должностные оклады) учитывается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

5.1. Расчет оклада (должностного оклада) педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, рассчитывается по формуле:

О = Стп х Н х Уп х П х Г х ОВ, где:

О – оклад (должностной оклад) педагогического работника, осуществляющего учебный процесс;

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

Н – количество обучающихся по предмету в каждом классе;

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

П – коэффициент, учитывающий сложность и приоритетность предмета, устанавливаемый учреждением самостоятельно;

Коэффициент, учитывающий сложность и приоритетность предмета по общеобразовательной основной школе – 1,0.

Г – коэффициент, учитывающий возможное деление класса на группы;

ОВ- коэффициент особой важности, устанавливается учреждением самостоятельно.

Коэффициент Г устанавливается в диапазоне от 1,0 до 2,0 (при делении классов на две группы в соответствии с Типовым положением об образовательном учреждении) или от 1,0 до 3,0 (при делении классов на три группы в соответствии с иными нормативными документами с учетом дополнительно выделенных средств из адаптационной надбавки).

Если педагог ведет несколько предметов в разных классах, то его оклад (должностной оклад) ставка рассчитывается по каждому предмету и классу отдельно.

Оклад (должностной оклад) конкретного учителя рассчитывается исходя из количества учеников в каждой группе.

Применяются коэффициенты при делении класса и наполняемости группы:

от 1 по 14 учащихся в группе -2,0

от 15 и более учащихся -1,5

Заработная плата педагогического персонала осуществляющего учебный процесс (учителя) ОУ состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Установление заработной 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).

5.3. Оплата труда (заработная плата) работников общеобразовательного учреждения производится на основании трудового договора между руководителем общеобразовательного учреждения и работником.

5.4. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), компенсационные и стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

5.5. 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.

6. Оплата труда руководителя ОУ, заместителей руководителя, и главного бухгалтера

6.1. Заработная плата руководителя ОУ, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) и средней заработной платы работников учреждений (без руководителя, с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) устанавливается в кратности от 1 до 8.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения может быть увеличен по решению главного распорядителя бюджетных средств, в ведении которого находится учреждение, в отношении руководителя учреждения, включенного в соответствующий перечень, утверждаемый этим органом.

6.3. Главный распорядитель средств краевого бюджета, в ведении которого находится образовательное учреждение, в утверждаемом им порядке может установить руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера.

6.4. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются в размере 40-90 % от оклада директора ОУ и подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

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

6.6. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя ОУ определяет правила исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения г. Сочи (Приложение № 6 к настоящему Положению).

6.7. С учетом условий труда заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются доплаты стимулирующего характера, предусмотренные Положением «О распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников (кроме работников, выполняющих педагогическую деятельность по должности «учитель») Муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения начальной образовательной школы № 97 гоода Сочи им. А.С. Авджяна ».

6.8. Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения, установленными главным распорядителем средств краевого бюджета.

6.9. Руководителю ОУ могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера на основании распоряжения администрации города Сочи.

7. Порядок и условия оплаты труда

7.1. На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп с учетом сложности и объема выполняемой работы).

Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы установленному по профессиональной квалификационной группе образует новый оклад.

Оклады (должностные оклады) исчисленные в соответствии с пунктом 1.3 настоящего Положения, повышаются:

за специфику работы в отдельном государственном образовательном учреждении повышаются в соответствии с приложением № 5 настоящего положения.

7.2. 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 Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 (ред. от 13.05.2019) "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

7.3. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам учреждения устанавливается в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

7.4. Порядок и условия почасовой оплаты работников учреждения устанавливаются в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

7.5. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, отражены в приложении № 3 к настоящему Положению.

7.6. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в вооруженных силах СССР и Российской Федерации установлен в приложении № 4 к настоящему Положению.

7.7. Перечень и размеры выплат за специфику работы работникам учреждения отражены в приложении № 6 к настоящему Положению.

8. Штатное расписание

8. 1. Штатное расписание ОУ формируется и утверждается руководителем учреждения в пределах выделенного фонда оплаты труда и согласовывается с органом, осуществляющим функции и полномочия Учредителя в отношении муниципального учреждения.

8.2. Штатное расписание учреждения формируется на 01 января, на 01 сентября финансового года.

8.2. Внесение изменений в штатное расписание производится в случае изменения сетевых показателей, повышение окладов или специфики деятельности учреждения на основании приказа директора учреждения.

8.3. Штатное расписание по видам персонала составляется в соответствии с уставом учреждения.

8.4. В штатном расписании указываются должности работников, количество единиц, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера, и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности, в пределах фонда оплаты труда.

8.5. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ.

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

9. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

9.1. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

за работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными(особо опасными) условиями труда;

за специфику работы педагогическим и другим работникам учреждения;

за совмещение профессий;

за выполнение объема работ временно отсутствующего работника;

за расширение зоны обслуживания;

за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;

специалистам за работу в сельской местности (педагогический персонал, не связанный с учебным процессом);

9.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда – устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

- за выполнение объема работ временно отсутствующего работника от 3000 до 20000 рублей;
- за расширение зоны обслуживания от 500 до 20000 рублей;

Для учителей информатики и химии за работу с вредными условиями труда устанавливаются повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу):

Учитель информатики- 1,1;

- учитель химии - 1,05;

- учитель родного (армянского) языка и литературы – 1,15.

Уборщикам служебных помещений: за использование дезинфицирующих средств, уборка общественных туалетов производится выплата - 12% должностного оклада.

Специалистам, работающим в сельской местности (педагогический персонал, не связанный с учебным процессом), к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается компенсационная выплата в размере 25%.

Выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации (выплаты за работу в особых условиях, в том числе на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу при совмещении профессий или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и другие), устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.3. Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам учреждения устанавливаются к окладу (должностному окладу) в соответствии с Приложением № 5 к Положению «Об оплате труда работников Муниципального образовательного бюджетного учреждения начальной образовательной школы №97 города Сочи им. А.С. Авджяна».

Применять повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу):

- учителям в коррекционных классах - 0,2,

- при обучении детей на дому - 0,2, т.е. оклад умножается на 10%.

Применение выплат за специфику работы не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

9.4. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

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

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

10. Гарантии по оплате труда.

10.1. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого персонала, педагогического, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала. Учителям, которым не может быть обеспечена полная нагрузка, гарантируется выплата заработной платы в случаях, предусмотренных Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 (ред. от 13.05.2019) "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".

10.2 Выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом РФ (выплаты за работу в особых условиях, в том числе на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу при совмещении профессий или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и другие), устанавливаются в соответствии с законодательством РФ.

10.3. При установлении учебной нагрузки больше или меньше нормы часов, требуется письменное согласие работника.

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

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников, если иное не определено федеральным законодательством и законодательством РФ.

10.5. Оплата труда работников ОУ производится на основании трудовых договоров между руководителем и работниками.

10.6. Оплата труда руководителя ОУ производится на основании трудового договора с **учредителем** общеобразовательного учреждения.

Вопросы, не урегулированные в настоящем Положении, решаются в ОУ. самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству.