

«Согласовано»:  
Председатель профсоюзного  
комитета  
МАОУ СОШ №10 им. А.А. Забары  
ст. Павловской  
\_\_\_\_\_ Е.О. Кадырова  
« 19 » апреля 2024 г.

«Утверждаю»:  
директор МАОУ СОШ №10  
им. А.А. Забары ст.  
Павловской  
\_\_\_\_\_ Т.Н. Есипенко  
« 19 » апреля 2024 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**Об оплате труда работников муниципального автономного**  
**общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной**  
**школы № 10 имени Алексея Алексеевича Забары станицы**  
**Павловской**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 10 имени Алексея Алексеевича Забары станицы Павловской (далее - Положение) разработано в целях совершенствования систем оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и учреждений образования, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности их труда. и на основании следующих нормативных правовых актов Российской Федерации, Краснодарского края и администрации муниципального образования Павловский район:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ);

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее - Федеральный закон № 273-ФЗ);

постановление Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее - Постановление № 225);

постановление Государственный комитет СССР по труду и социальным вопросам и Секретариат ВЦСПС от 31 января 1985 г. № 31/3-

30 «Об утверждении «Общих положений Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР»; раздела «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства» Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 1» (далее - Постановление № 31);

постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 г. № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих» (далее - Постановление № 37);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» (далее - Приказ № 570);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 марта 2008 г. № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии» (далее - Приказ № 121н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (далее - Приказ № 216н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (далее - Приказ № 247н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (далее - Приказ № 248н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 11 января 2011 № 1н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования» (далее - Приказ № 1н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее - Приказ № 761н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 мая 2012 г. № 559н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики

должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда» (далее - Приказ № 559н);

приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее - Приказ № 1601);

приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее - Приказ № 536);

Закон Краснодарского края от 16 июля 2013 г. № 2770-КЗ «Об образовании в Краснодарском крае» (далее - Закон № 2770-КЗ);

постановление Губернатора Краснодарского края от 6 сентября 2023 г. № 684 "Об общих требованиях к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края" (далее - Общие требования);

отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края;

иные нормативные правовые акты Российской Федерации и Краснодарского края, регулирующие вопросы оплаты труда.

постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 г. № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края»;

постановление администрации муниципального образования Павловский район от 20 апреля 2020 г. № 642 «Об утверждении Порядка выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций муниципального образования Павловский район»;

постановление администрации муниципального образования Павловский район от 24 августа 2022 г. № 1418 «Об установлении ежегодной денежной выплаты к началу учебного года педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций муниципального образования Павловский район и утверждении порядка ее предоставления»;

постановление администрации муниципального образования Павловский район от 24 июня 2022 г. № 1022 «О порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего характера отдельным категориям работников муниципальных образовательных организаций,

подведомственных управлению образованием администрации муниципального образования Павловский район»;

постановление администрации муниципального образования Павловский район от 24 июня 2022 г. № 1023 «О порядке и условиях осуществления доплат педагогическим работникам муниципальных дошкольных образовательных организаций и педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования, подведомственных управлению образованием администрации муниципального образования Павловский район»;

постановление администрации муниципального образования Павловский район «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования Павловский район» от 05.05.2012 г. № 742 (с изменениями и дополнениями).

постановление администрации муниципального образования Павловский район от 24 июня 2022 г. № 1024 «О порядке и условиях осуществления доплат педагогическим работникам в возрасте до 35 лет, трудоустроившимся в течении двух лет со дня окончания образовательной организации профессионального или высшего образования в муниципальные общеобразовательные организации, подведомственных управлению образованием администрации муниципального образования Павловский район, по основному месту работы и по основной должности в соответствии с полученной квалификацией».

1.2. Настоящее Положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников МОО за счет средств муниципального образования Павловский район.

1.3. Положение разработано в целях совершенствования оплаты труда работников школы, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

1.4. Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников школы.

1.5. Настоящее Положение включает в себя:  
основные условия оплаты труда работников ;  
порядок и условия установления выплат компенсационного характера;  
порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;  
порядок и условия оплаты труда руководителей учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения;  
другие вопросы оплаты труда.

1.6. Оплата труда работников 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 размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;  
перечня видов выплат компенсационного характера;  
перечня видов выплат стимулирующего характера;  
рекомендаций муниципальной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;  
согласования с районной территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

1.7. Условия оплаты труда работника, в том числе размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационных и стимулирующих выплат, показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результата труда и качества оказанных услуг (выполненных работ) являются обязательными для включения в трудовой договор.

При заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется использовать примерную форму трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения, приведенную в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р.

1.8. 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.

1.9. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

1.10. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на краевом уровне минимального размера оплаты труда. Заработная плата работников школы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливается в соответствии с локальными нормативными актами школы, которые разрабатываются на основе настоящего Положения, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе НСОТ по оплате труда работников муниципальных казенных учреждений при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.11. Оплата труда работников школы производится в пределах

фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете школы на соответствующий финансовый год.

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

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

## **2. Основные условия оплаты труда работников МОО и МУО**

2.1. Оплата труда работников МОО 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.

2.2. 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.

2.3. Установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

2.3.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения), устанавливаемые локальными нормативными актами учреждений, не могут быть ниже минимального размера ставки заработной платы первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», установленного подпунктом 2.4.1 пункта 2.4 раздела 2 «Основные условия оплаты труда работников МОО» настоящего Положения.

2.3.2. Не допускается установление по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы (далее - ПКГ), различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также установления диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ либо по должностям

работников с равной сложностью труда по должностям служащих, не включенным в ПКГ.

2.4. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МОО применительно к соответствующим ПКГ:

2.4.1. По общеотраслевым профессиям рабочих на основании ПКГ утвержденных Постановлением № 30, Постановлением № 31, Приказом № 248н:

отнесенным к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» в соответствии с приложением 1:

1 квалификационный уровень - профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение, 1,2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

1 квалификационный разряд	8121 рубль
2 квалификационный разряд	8365 рублей
3 квалификационный разряд	8616 рублей

2.4.2. По общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих на основе ПКГ, утвержденных Постановлением № 37, Приказом № 247н, Приказом № 559н, Приказом № 761н:

Отнесенным к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» в соответствии с приложением 2:

1 квалификационный уровень	8365 рублей
2 квалификационный уровень	8449 рублей

2.4.3. По занимаемым должностям работников МОО на основании ПКГ, утвержденных Приказом № 216н и приказом № 761н в соответствии с приложением 3:

Отнесенным к ПКГ работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	8616 рублей
--	-------------

Отнесенным к ПКГ работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:	
1 квалификационный уровень	9991 рублей
2 квалификационный уровень	10091 рубль

Отнесенным к ПКГ должностей педагогических работников:

1 квалификационный уровень	12522 рублей
2 квалификационный уровень	13524 рубля
3 квалификационный уровень	13649 рублей
4 квалификационный уровень	13775 рублей

Отнесенным к ПКГ должностей руководителей структурных подразделений:

1 квалификационный уровень	12730 рублей
2 квалификационный уровень	14003 рублей
3 квалификационный уровень	14640 рублей

2.4.4. По занимаемым должностям работников культуры на основе ПКГ, утвержденных Приказом № 121н и Приказом № 570 в соответствии с приложением 5:

Отнесенным к ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня	8121 рублей
---	-------------

Отнесенным к ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня	
6 квалификационный разряд	9417 рублей
7 квалификационный разряд	9700 рубль
Отнесенным к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена	9991 рубль
Отнесенным к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	11435 рублей

2.4.5. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МОО по должностям, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы:

специалист, специалист по закупкам	8875 рублей
старший специалист, старший специалист по закупкам	8964 рубля
ведущий специалист	9142 рубля
главный специалист	9230 рубля
заведующий библиотекой, контрактный управляющий, системный администратор	13464 рубля
советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	13649 рубля
Энергетик	10394 рубля
Механик	10394 рубля

2.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МОО устанавливаются руководителем учреждения на основе минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок



заработной платы, установленных настоящим Положением с учетом отнесения занимаемых ими должностей и профессий рабочих к соответствующим квалификационным уровням ПКГ, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере труда.

2.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МОО, не включенных в ПКГ, устанавливаются руководителем учреждения с учетом:

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

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

2.7. При проведении индексации заработной платы размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МОО и подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

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 № 1601.

2.9. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам МОО и МУО устанавливается в соответствии с приложением 6 к настоящему Положению.

2.10. Порядок и условия почасовой оплаты педагогических работников МОО и МУО устанавливаются в соответствии с приложением 7 к настоящему Положению.

2.11. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, отражены в приложении 8 к настоящему Положению.

2.12. Порядок зачета педагогическим работникам МОО и МУО 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 9 к настоящему Положению.

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

3.1. Оплата труда работников МОО, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере.

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

за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;  
за выполнение работ различной квалификации;  
за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;  
за сверхурочную работу;  
за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;  
за работу в ночное время;  
за работу в сельской местности;  
за специфику работы;  
за дополнительные виды работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью.

3.2. Выплаты работникам МОО, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам МОО и МУО, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, должен составлять не менее четырех процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В случае если отраслевым (межотраслевым) соглашением повышение оплаты труда работников МОО, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установлено в большем размере, то размер данного повышения оплаты труда устанавливается в размерах, определенных отраслевым (межотраслевым) соглашением.

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам МОО, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры выплат снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу настоящего Положения при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

Руководитель учреждения обеспечивает проведение специальной оценки условий труда с целью установления класса (подкласса) условий труда на рабочих местах и оснований применения выплаты компенсационного характера, а также с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то указанная выплата прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

(при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

Размеры и условия доплат работникам МОО за работу в условиях с разделением рабочего дня на части конкретизируются в трудовых договорах.

3.3.1. Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 ТК РФ.

3.3.2. Оплата труда за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.3. Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни - в соответствии со статьей 153 ТК РФ, за работу в ночное время - в соответствии со статьей 154 ТК РФ. Ночным временем считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. За каждый час работы в ночное время оплата повышается в размере 35 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Оплата труда за сверхурочную работу, работу в выходной и нерабочий праздничный день включает также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные системой оплаты труда работников учреждения.

Размер повышения оплаты труда (доплат, надбавок, коэффициентов и иного) в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, и условия установления такого повышения определяются в Положении об оплате труда, коллективном договоре, локальном нормативном акте учреждения.

3.4. 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.

Дополнительными основаниями для установления выплат за увеличение объема работ также являются:

превышение списочной наполняемости классов по состоянию на 1 сентября соответствующего года (без учета обучающихся, состоящих в списках классов, но получающих на дому или в медицинских организациях, а также экстернов) - 26 и более человек;

замещение временно отсутствующих по болезни или по другим причинам педагогических работников одновременно в двух классах (группах, подгруппах) (по предметам, где предусмотрено деление классов (групп) на подгруппы);

осуществление образовательной деятельности в классах (группах), в состав которых входит обучающийся (обучающиеся) с ограниченными возможностями здоровья.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.5. Специалистам, работающим в МОО расположенных в сельской местности и в поселках городского типа, устанавливается выплата компенсационного характера в размере 2500 рублей.

Указанная выплата устанавливается пропорционально установленной ставке, нагрузке (педагогической работе).

3.6. Выплаты за специфику работы в МОО устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с приложением № 10 к настоящему Положению.

3.7. Выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности педагогических работников, непосредственно связанную с деятельностью МОО по реализации образовательных программ:

за выполнение функции классного руководителя (куратора) за счет средств бюджета Краснодарского края;

за выполнение функции классного руководителя (куратора) за счет средств федерального бюджета;

за проверку письменных работ;

за заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками и другое);

за руководство методическими объединениями (если не установлена стимулирующая выплата за квалификационную категорию "педагог-методист");

за осуществление иных дополнительных видов работ, рекомендованные перечень и размеры которых могут утверждаться правовым актом администрации муниципального образования Павловский район, Управления образованием.

В соответствии с пунктом 2.3 Особенности режима рабочего

времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536, другой частью педагогической работы, определяемой с учетом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, и не являющейся дополнительными видами работ, выполняемыми педагогическими работниками МОО с их письменного согласия за дополнительную оплату, являются регулируемые следующим образом позиции:

самостоятельно - подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей) (в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ), изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся;

в порядке, устанавливаемом правилами внутреннего трудового распорядка, - ведение журнала и дневников обучающихся в электронной (либо в бумажной) форме;

правилами внутреннего трудового распорядка - организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся;

планами и графиками организации, утверждаемыми локальными нормативными актами учреждения в порядке, установленном трудовым законодательством - выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний;

локальными нормативными актами МОО - периодические кратковременные дежурства в период осуществления образовательного процесса, которые при необходимости организуются в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности, приема ими пищи.

3.9.1. Выплаты за выполнение функции классного руководителя за счет средств бюджета Краснодарского края устанавливаются педагогическим и иным работникам МОО, осуществляющим образовательную деятельность (ведущим учебные занятия), на которых возложено выполнение указанных обязанностей (функций).

Размер выплаты за выполнение функции классного руководителя в

одном классе составляет 4000 рублей в месяц.

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

Выплата устанавливается и выплачивается педагогическому и иному работнику МОО, осуществляющим образовательную деятельность (ведущим учебные занятия) в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс, независимо от количества обучающихся в каждом из классов.

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

Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, а также периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие с ежегодными основными удлиненными оплачиваемыми и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются для работников, выполняющих функции классного руководителя, рабочим временем. За работу в указанные периоды производятся выплаты за осуществление функций классного руководителя до истечения срока действия тарификации.

Размер денежного вознаграждения за классное руководство в одном классе педагогическим работникам МОО (далее вознаграждение), за счет средств иного межбюджетного трансферта, поступающего из федерального бюджета в краевой бюджет, составляет 10000 (десять тысяч) рублей в месяц в муниципальных общеобразовательных организациях расположенных (здания которых расположены) в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тысяч человек.

Вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство в двух и более классах, выплачивается за выполнение функции классного руководителя в каждом классе, но не более 2 вознаграждений за классное руководство одному педагогическому работнику.

3.9.2. Нормативным правовым актом Управления образованием могут утверждаться рекомендованные для МОО размеры выплат за проверку письменных работ, за заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками и другое) и за руководство методическими объединениями.

При установлении доплаты за заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками и другое) учитываются оснащенность кабинета (лаборатории), учебно-производственного объекта, учебно-консультативного пункта оборудованием, инвентарем, учебными

пособиями и трудоемкость работы по его содержанию.

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

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

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

3.13. На основании части 9 статьи 47 Федерального закона № 273-ФЗ педагогическим работникам, участвующим по решению Управления образованием администрации муниципального образования Павловский район в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению указанной государственной итоговой аттестации в соответствии с положениями статьи 31 Закона № 2770-КЗ.

3.14. Отдельным категориям работников МОО администрацией муниципального образования Павловский район могут устанавливаться другие выплаты компенсационного характера.

3.15. Размеры компенсационного характера устанавливаются руководителем учреждения при тарификации, сроком не более чем на один учебный год (по 31 августа включительно).

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

4.1. Работникам школы (в том числе руководителю учреждения, его заместителям) могут устанавливаться следующие виды выплат компенсационного характера (в процентах к окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютном размере):

4.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

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

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

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

выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой

работы.

Размер компенсационной выплаты может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям.

Размер компенсационной выплаты - до 300%.

Компенсационные выплаты устанавливаются сроком не более чем на один календарный год (на месяц, квартал, полугодие, год), по истечении которого может быть сохранена или отменена на основании локального акта школы.

4.1.2. Выплаты за качество выполняемых работ.

4.1.3. Выплаты за выслугу лет, которая устанавливается работникам школы в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования, культуры, культуры и спорта, производится в следующих размерах:

при выслуге лет от 1 года 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%.

4.1.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию:

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

0,20 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,15 - при наличии первой квалификационной категории.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие квалификационной категории "педагог-наставник", "педагог-методист" устанавливается педагогическому работнику без учета фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы) дополнительно к повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленной за наличие высшей квалификационной категории, но при условии выполнения педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью.

Контроль за выполнением педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью, возлагается на руководителя учреждения и (или) его заместителей.

4.1.5. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание, спортивное звание, разряд, наличие знака:

0,30 - за ученую степень доктора наук (с даты принятия Высшей аттестационной комиссией при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации (далее - ВАК) решения о выдаче



диплома);

0,20 - за ученую степень кандидата наук (с даты принятия ВАК решения о выдаче диплома);

0,10 - за почетное звание "Заслуженный", "Народный", "Почетный".

Повышающий коэффициент, предусмотренный настоящим подпунктом, рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований по выбору работника школы.

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

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

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника школы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы, включая поддержку молодых специалистов в возрасте до 35 лет включительно и наставничество. Размер и условия повышающего коэффициента в отношении молодых специалистов в возрасте до 35 лет и работников школы за наставничество определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами школы, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

Размер повышающего коэффициента - до 2,0.

4.1.7. Выплата отдельным категориям работников школы за организацию работы по профилактике наркомании среди обучающихся:

2000 рублей - заместителю руководителя по воспитательной (учебно-воспитательной) работе, педагогу-психологу, учителю по физической культуре;

1000 рублей - социальному педагогу.

4.2. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 4.1.1, 4.1.2, 4.1.6 пункта 4.1 настоящего раздела, устанавливаются пропорционально ставке, объему учебной нагрузки (педагогической работы).

4.3. Применение повышающих коэффициентов, предусмотренных подпунктами 4.1.4 - 4.1.6 пункта 4.1 раздела 4 "Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера" настоящего Положения, не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Указанные повышающие коэффициенты к окладу (должностному

окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего учебного года.

4.4. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные подпунктами 4.1.3 - 4.1.5 пункта 4.1 раздела 4 "Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера" настоящего Положения осуществляются в первоочередном порядке.

4.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работнику школы с учетом разработанных в школе критериев и (или) целевых показателей, позволяющих оценить результативность и качество его работы, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края, администрацией муниципального образования Павловский район.

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат компенсационного характера работникам устанавливаются школой по согласованию с представительным органом работников школы.

4.6. Решение о введении соответствующих выплат компенсационного характера и их конкретных размерах принимается школой в пределах фонда оплаты труда учреждения.

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

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

4.8. Установление выплат компенсационного характера осуществляется по решению директора школы в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников школы, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда, - на основании представления заместителей директора по учебной работе, заместителя директора по воспитательной работе и заместителя директора по учебно-методической работе

4.9. Размеры компенсационного характера устанавливаются директором школы при тарификации, сроком не более чем на один учебный год (по 31 августа включительно).

## **5. Порядок и условия премирования работников школы**

**Премия – единовременное вознаграждение, которое выдается работнику школы за конкретные достижения.**

В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера (при наличии средств) могут быть установлены премии:

- к праздникам – День учителя – 5 октября, День работника дополнительного образования – 8 октября, Новый год, 8 марта, 23 февраля:

- по итогам работы: за период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

5.1. Размер премии может определяться как в процентах к минимальным размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, так и в абсолютном размере. Размер премии по итогам работы не ограничен.

5.2. Решение о премировании работников оформляется приказом директора с учётом мнения представительного органа работников (ст. 135 ТК РФ).

5.3. По итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)

Премия выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы:

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

5.4. За интенсивность и высокие результаты работы (при премировании учитываются):

- высокие показатели результативности;
- выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;
- выплаты за выполнение особо важных работ или срочных работ (на срок их проведения);
- выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяются к работникам, которым установлена стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник не имеет права на получение премии по итогам работы за месяц.

Премирование работников осуществляется на основании представления заместителей руководителя учреждения.

Каждый работник представляется к премии индивидуально. На премирование работников могут направляться средства от внебюджетной деятельности.

#### Показатели премирования

5.4.1	Достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения.
5.4.2	Подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня
5.4.3	Активное участие педагога в методической работе
5.4.4	Организация и проведение на высоком уровне мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся
5.4.5	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы среди учащихся, родителей, общественности
5.4.6	Образцовое содержание кабинета
5.4.7	Высокий уровень исполнительской дисциплины
5.4.8	Активное участие в общественной работе школы
5.4.9	Подготовка классов – победителей и классов – призеров в общешкольных традиционных мероприятиях
5.4.10	Качественная организация занятости учащихся в каникулярное время
5.4.11	Организация добросовестной и качественной работы учащихся на учебно-опытном участке школы
5.4.12	Подготовка и проведение на высоком уровне общешкольных и классных мероприятий
5.4.13	Участие в профессиональных конкурсах муниципального, краевого, федерального уровней
5.4.14	Разработка авторских программ учебной и учебно-воспитательной работы с учащимися
5.4.15	Подтверждение годовых отметок отметками, полученными учащимися на ЕГЭ (более 70%)
5.4.16	Участие в конкурсе лучших учителей в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование»
5.4.17	Систематическое применение информационных технологий в процессе преподавания предмета и в воспитательной работе

5.4.18	Проведение мастер – класса или семинаров
5.4.19	Активная работа по размещению материалов на школьном сайте
5.4.20	Активное вовлечение учащихся в исследовательскую, проектную деятельность (публикация работ учащихся)
5.4.21	Высокий уровень участия в профессиональных конкурсах, смотрах, конференциях
5.4.22	Качественная работа с одаренными детьми по подготовке к олимпиадам, конкурсам
5.4.23	Качественная работа по профилактике наркомании, табакокурения и алкогольной зависимости
5.4.24	Качественная работа по профилактике правонарушений, преступлений и безнадзорности
5.4.25	В связи с достижением педагога пенсионного возраста за добросовестный многолетний труд

**Единовременная материальная помощь** – вид финансовой поддержки, предоставляются работнику по его заявлению в экстренных случаях с мотивированными материальными затруднениями (при наличии экономии стимулирующей части фонда оплаты труда или фонда оплаты труда в целом) в размере 1000 - 20000 рублей;

Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника в адрес директора школы по согласованию с профсоюзным органом.

Материальная помощь работникам оказывается в следующих случаях:

- в связи с чрезвычайными обстоятельствами :
- в случае смерти сотрудника или его близких родственников;
  - при несчастных случаях (авария, травма, пожар, гибель имущества при природных чрезвычайных др.);
  - для приобретения лекарств или платного лечения работника или близких членов его семьи;
- в связи со свадьбой, рождением ребенка и иными семейными обстоятельствами.

## **6. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей**

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

6.2. Установление должностных окладов руководителя, заместителей руководителя учреждения.

6.2.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, установленных настоящим Положением.

6.2.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается Управлением образованием в зависимости от группы по оплате труда руководителей, в том числе с учетом сложности труда, масштаба управления, особенностей деятельности, значимости МОО. Минимальные размеры должностных окладов руководителей учреждений приведены в приложении 11 к настоящему Положению.

6.2.3. Порядок отнесения МОО по группам по оплате труда руководителя учреждения и распределение МОО по группам по оплате труда руководителя учреждения устанавливаются приказом Управления образованием.

6.2.4. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 25 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

6.2.5. Трудовой договор с руководителем учреждения заключается в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

6.3. С учетом условий труда руководителям МОО могут устанавливаться выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 3 и 4 настоящего Положения соответственно, в порядке, определенном Управлением образованием.

6.4. В соответствии со статьей 145 ТК РФ предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) и средней заработной платы работников МОО (без руководителя учреждения, его заместителей, с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) устанавливается в кратности от 1 до 8 и рассчитывается на календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников списочного состава учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения на среднемесячную заработную плату работников списочного состава этого учреждения (без руководителя учреждения, его заместителей).

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и средней заработной платы

работников учреждения может быть увеличен по решению Управления образованием, в отношении руководителя учреждения, его заместителей включенных в соответствующий перечень, утверждаемый Управлением образованием.

По решению Управления образованием руководителю МОО, его заместителям на определенный период может устанавливаться предельное соотношение заработной платы в индивидуальном порядке без учета среднесписочной численности работников (для вновь создаваемых учреждений, при приостановлении основной деятельности учреждения, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией), но не более 6,0 для руководителя учреждения и не более 5,0 - для заместителей руководителя.

6.5. По решению Управления образованием руководителям учреждений могут быть установлены выплаты стимулирующего характера, размеры которых зависят от достижения ими целевых показателей эффективности работы МОО и МУО, выполнения муниципальных заданий (выполнения работ).

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения определяются Управлением образованием.

6.6. Руководители учреждений, заместители руководителей наряду со своей основной работой имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в том же МОО.

Оплата труда руководителей учреждений и заместителей руководителей за осуществление педагогической (преподавательской) работы устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется на условиях, предусмотренных для педагогических работников, с учетом особенностей условий оплаты труда педагогических работников, определенных разделом 6 настоящего Положения.

Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться руководителем учреждения, определяется Управлением образованием, заместителями руководителя - руководителем учреждения, с учетом особенностей определения учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, предусмотренных пунктами 5.3 и 5.4 приложения № 2 к Приказу № 1601.

6.7. Руководителям учреждений по решению Управления образованием могут устанавливаться премиальные выплаты с учетом результатов деятельности МОО и МУО в соответствии с порядком, критериями оценки и показателями эффективности работы МОО, установленными Управлением образованием.

Размеры премирования руководителя учреждения, порядок и критерии премиальных выплат устанавливаются Управлением образованием в

дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем учреждения сроком не более чем на один календарный год (по 31 декабря включительно).

6.8. В случае если в соответствии с положениями статей 60<sup>2</sup>, 151 ТК РФ с письменного согласия работника МОО приказом Управления образованием на него возлагается временное исполнение обязанности руководителя данного учреждения, с ним не заключается новый трудовой договор и на указанного работника МОО и МУО не распространяются положения настоящего раздела.

В приказе Управления образованием о возложении временного исполнения обязанности руководителя учреждения указывается размер ежемесячной доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, заключенным работником МОО с этим же учреждением.

Предельный размер доплаты не может превышать однократного минимального размера должностного оклада руководителя, предусмотренного подпунктом 5.2 настоящего раздела, для соответствующего МОО.

## **7. Другие вопросы оплаты труда**

7.1. Из фонда оплаты труда работникам МОО (в том числе руководителю учреждения, его заместителям ) может предоставляться материальная помощь в порядке и на условиях, определенных в отношении:

руководителя учреждения - правовым актом Управления образованием;

работников МОО (за исключением руководителя учреждения) - локальным нормативным актом учреждения и (или) коллективным договором.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает в отношении:

руководителя учреждения - Управление образованием;

работников МОО (за исключением руководителя учреждения) - руководитель учреждения на основании письменного заявления работника учреждения.

7.2. В соответствии со статьей 133 ТК РФ и статьей 5 Закона № 1572-КЗ месячная заработная плата работников МОО месячная заработная плата работников МОО, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

Из фонда оплаты труда МОО выплачивается компенсационная доплата до минимального размера оплаты труда в случае, когда размер месячной заработной платы работника МОО, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда



(трудовые обязанности), составил меньше минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

Если работник МОО не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются выплаты компенсационного характера:

за выполнение работником МОО в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу;

за работу в ночное время;

за работу с вредными или опасными условиями труда, производимую работниками сверх месячной нормы рабочего времени.

Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику МОО по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

7.3. Управлением образованием может быть предоставлено МОО право установления сдельных систем оплаты труда (в том числе для отдельных подразделений учреждения или отдельных категорий работников) в пределах утвержденного объема средств на оплату труда работников МОО, в отношении которых она применяется, исходя из производственной необходимости и экономической целесообразности.

Необходимым условием введения сдельной системы оплаты труда является наличие утвержденных МОО (с учетом требований учредителя) норм труда и сдельных расценок.

7.4. В пределах объема средств на оплату труда работников МОО и МУО руководителем учреждения формируется штатное расписание и утверждается приказом руководителя учреждения.

Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения.

Штатное расписание составляется по видам персонала по всем структурным подразделениям МОО, сформированных в соответствии с его Уставом.

В штатном расписании указываются должности работников МОО, численность, 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 МОО, трудоустроенным на штатные должности.

7.5. Численный состав работников МОО должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных Управлением образованием.

7.6. С целью унификации подходов к определению штатной численности и размеров фондов оплаты труда учреждений Управление образованием вправе принять решения об утверждении Методических рекомендаций по определению:

штатной численности работников МОО ( типовые штаты);  
по установлению типовых тарификационных списков педагогических работников и других работников МОО .

8. Приказом Управления образованием утверждаются:

перечни основного персонала МОО , перечни должностей, относимых к административно-управленческому персоналу, перечни должностей, относимых к учебно-вспомогательному персоналу, перечни должностей, относимых к младшему обслуживающему персоналу;

перечень МОО, руководителям учреждений, их заместителям, главным бухгалтерам учреждений которых может быть увеличен предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения и средней заработной платы работников учреждения;

предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда МОО и МУО.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1 к п. 3  
Положения об оплате труда работников

**Перечень  
видов выплат компенсационного характера за дополнительные виды  
работ педагогическим работникам общеобразовательных учреждений,  
непосредственно связанных с образовательной деятельностью**

1.	За проверку письменных работ установит оплату от оклада	
1.1.	Русский язык, литература, математика, начальная школа (за исключением музыка, физическая культура, изобразительное искусство, труд)	30%
1.2.	Химия, физика, иностранный язык	20 %
1.3.	Биология , география	15 %
1.4.	Информатика, история, обществознание	10 %
1.5.	ИЗО, ОБЖ, технология	5 %
2	За заведование элементами инфраструктуры	
2.1.	За заведование специализированным кабинетом ( 1 кабинет)	500 рублей
2.2.	За заведование не специализированным кабинетом ( 1 кабинет)	400 рублей
2.3.	За заведование учебно-опытным участком, теплицей (на период работы)	1000 рублей
2.4.	За заведование мастерскими ( 1 кабинет)	1000 рублей
2.5.	За заведование спортивным залом, залом Самбо, тренажерным залом и т.д.	500 рублей
2.6.	За заведование Музейной комнатой	500 рублей
2.7.	За заведование музеем	1000 рублей
3.	За руководство МО, тьютерство, наставничество и др.	
3.1.	Руководство школьными методическими объединениями.	500 рублей
3.2.	За работу в качестве наставника для обучения молодых специалистов	1000 рублей
3.3.	Руководство районными методическими объединениями.	700 рублей
3.4.	За работу тьютерское сопровождение обучающихся и педагогических работников	1000 рублей
4.	Повышающий коэффициент, учитывающий участие предмета в государственной итоговой аттестации, по предметам математика (алгебра, геометрия) и русский язык в 9,11 классах	15 %
5.	За выполнение функции классного руководителя	4000 рублей

	(куратора) за счет средств бюджета Краснодарского края	
<b>6.</b>	За выполнение функции классного руководителя (куратора) за счет средств федерального бюджета	10000 рублей
<b>7.</b>	За превышение списочной наполняемости классов по состоянию на 1 сентября соответствующего года (без учета обучающихся, состоящих в списках классов, но получающих на дому или в медицинских организациях, а также экстернов) – 26 и более человек (за ставку заработной платы)	2000 рублей
<b>8</b>	Руководитель ПДС (постоянно действующих советов)	3000 рублей
<b>9</b>	Руководитель ШСК	2000 рублей
<b>10.</b>	Внеклассная работа	1000 рублей
<b>11.</b>	Повышающий коэффициент, учитывающий участие предмета в государственной итоговой аттестации, по предметам математика (алгебра, геометрия) и русский язык в 9,11 классах	15 %
<b>12.</b>	За проведение консультаций, дополнительных занятий с обучающимися, в том числе с одаренными и отстающими детьми	1000 рублей
<b>13</b>	За организацию музыкального и мультимедийного сопровождения школьных праздников	1000 рублей

Установление доплат за дополнительную работу производится приказом директора