

Согласовано  
председатель профсоюзной  
организации учреждения

Л.А. Струтинская-Федорова

« 20 » декабря 2010 г.

Утверждаю  
директор муниципального  
образовательного учреждения  
гимназия № 5  
Г.Н. Карпенко

« 20 » декабря 2010 г.

## **Положение об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения гимназия № 5**

### **1. Общие положения**

1. Настоящее Положение разработано на основе «Методики планирования расходов на оплату труда при формировании сметы доходов и расходов общеобразовательных учреждений Краснодарского края» утвержденной постановлением Главы администрации Краснодарского края от 25.12.2006г. № 1167, постановления Главы администрации Краснодарского края от 25.01.2008 г. № 32» «О продлении эксперимента по применению новых моделей оплаты труда работников общеобразовательных учреждений, расположенных на территории Краснодарского края», постановления Главы администрации Краснодарского края от 25 апреля 2008 г. № 388 « Об утверждении комплексного проекта модернизации образования в Краснодарском крае», Закона Краснодарского Края от 11 ноября 2008 г. № 1572-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края», постановления главы администрации Краснодарского края от 17 ноября 2008 г. № 1152 « О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края», постановления Главы города Сочи от 23 декабря 2008 г. № 1280 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Сочи».

Настоящее положение разработано в целях эффективности использования средств, направляемых из краевого бюджета на реализацию основных общеобразовательных программ общеобразовательными учреждениями Краснодарского края, улучшения качества предоставления образовательных услуг.

### **2. Формирование фонда оплаты труда**

2.1. Размер фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения определяется исходя из утвержденного Законом Краснодарского края «О краевом бюджете на 2009 год норматива подушевого финансирования на одного обучающегося (с учетом соответствующего поправочного коэффициента) для обеспечения реализации основных общеобразовательных программ (далее норматив) по следующей формуле:

$ФОТ_0 = N \times H \times Д$ , где:

ФОТ<sub>0</sub> — фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

N — норматив подушевого финансирования на одного обучающегося (с учетом соответствующего поправочного коэффициента) для реализации основных общеобразовательных программ в общеобразовательных учреждениях Краснодарского края, утвержденный Законом Краснодарского края «О краевом бюджете на 2009 год»;

N - количество обучающихся в общеобразовательном учреждении с учетом комплектования на 1 января 2010 года;

Д - доля фонда оплаты труда (с начислениями на оплату труда) в нормативе на реализацию основных общеобразовательных программ, определяется в следующем соотношении:

- 90% фонд оплаты труда;
- 10% материальные затраты, выделенные в составе субвенции на реализацию общеобразовательным учреждением основных общеобразовательных программ.

При определении доли оплаты труда учитывается наличие гимназических классов, количество детей, обучающихся на дому, а также других факторов, влияющих на увеличение фонда оплаты труда.

### **3. Формирование централизованного фонда стимулирования руководителя**

3.1. Органы местного самоуправления – главные распорядители средств местного бюджета, в ведении которых находятся учреждения, могут формировать централизованный фонд стимулирования руководителей образовательных учреждений по следующей формуле:

$ФОТ_{цст} = ФОТ \times \pi$ , где:

ФОТ<sub>цст</sub> – отчисление в централизованный фонд стимулирования руководителей образовательных учреждений;

ФОТ – фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

$\pi$  – централизуемая доля фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения.

Размер централизуемой доли ФОТ<sub>цст</sub> в МОУ Гимназия № 5 – 2,3%.

3.2. Размер централизованного фонда стимулирования руководителя, порядок его формирования и использования устанавливается в соответствии с нормативным правовым актом органа местного самоуправления.

Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения, устанавливаемыми главными распорядителями средств местного бюджета, в ведении которого находятся учреждения.

### **4. Распределение фонда оплаты труда**

4.1. Фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения состоит из фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс (педагогические работники, имеющие учебную нагрузку поименованные в п.2 приложения к постановлению Правительства РФ от 03.04.2003г.№ 191) и фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебную нагрузку поименованные в п.1 и 3 приложения к постановлению Правительства РФ от 03.04.2003г.№ 191):

$ФОТ_о = ФОТ_п + ФОТ_пр$ , где:

ФОТ<sub>о</sub>- фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

ФОТ<sub>п</sub>- фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс;

ФОТ<sub>пр</sub>- фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом.

4.2. Руководитель образовательного учреждения в соответствии со статьей 32 Закона РФ от 10.07.1992 г. № 3226-1 «Об образовании» и с учетом примерных штатных нормативов, рекомендованных к применению совместным приказом департамента по финансам, бюджету и контролю Краснодарского края и департамента образования и науки Краснодарского края от 16.06.2006г. №125/01.5/2832, формирует и утверждает штатное расписание образовательного учреждения и локальные акты, регулирующие оплату труда учреждения (положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, положение о доплатах и надбавках и другие) в пределах фонда оплаты труда в соотношении:

а) доля фонда оплаты труда педагогического персонала (ФОТп), осуществляющего учебный процесс (педагогические работники, имеющие учебную нагрузку-учителя, преподаватели, педагоги дополнительного образования детей) устанавливается в размере 70% от общего фонда оплаты учреждения;

б) доля фонда оплаты труда для административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не ведущие учебные занятия: воспитатели, педагоги-психологи, социальные педагоги, преподаватели-организаторы ОБЖ, старшие вожатые, педагоги-организаторы, мастера производственного обучения, учителя-дефектологи, учителя-логопеды) (ФОТпр) - устанавливается в размере 30% от общего фонда оплаты учреждения;

4.3. Фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс (ФОТп), состоит из базовой части и стимулирующей части

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

ФОТп(б)-базовая часть ФОТп;

ФОТп(с)-стимулирующая часть ФОТп

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

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

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

подготовка к урокам и другим видам занятий;

проверка письменных работ;

изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий;

консультации и дополнительные занятия с обучающимися, в том числе работа с отстающими и одаренными детьми;

классное руководство;

заведование элементами инфраструктуры (кабинетами, лабораториями, учебно-опытными участками, мастерскими и т.п.);

организация внеклассной работы по предмету, соревнований, олимпиад, конкурсов, конференций;

предпрофильная подготовка, профориентация;

руководство предметными комиссиями, методическими объединениями;

ведение клубной, конкурсной, экскурсионной работы с учащимися;

работы с молодыми специалистами (наставничество);

организация работы по профилактике наркомании среди учащихся;

другие виды работ (за исключением работы, выполняемой на условиях совмещения).

Доля расходов на установление доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя – 10 % от общего фонда оплаты труда.

4.5. На стимулирующую часть направляется 20% общего фонда оплаты труда. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера определяется отраслевыми системами оплаты труда, принятыми постановлением Главы города Сочи от 23 декабря 2008 г. № 1280 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Сочи».

4.6. 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, стимулирующей части и выплат компенсационного характера:

$ФОТпр = ФОТпр(б) + ФОТпр(с) + КВпр$ , 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;

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

Базовая часть оплаты труда административно-управленческого персонала включает должностные оклады, рассчитанные в соответствии с Методикой планирования расходов на плату труда при формировании сметы доходов и расходов общеобразовательных учреждений.

Базовая часть оплаты труда учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, несвязанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки), включает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам.

## 5. Определение стоимости педагогической услуги

5.1. Базовая часть фонда оплаты труда включающая виды аудиторной (проведение уроков) деятельности педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс ФОТп(б) обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника 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 стоимости педагогической услуги.

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 учителя:

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

$$\frac{(\text{a1} \times \text{v1} + \text{a2} \times \text{v2} + \text{a3} \times \text{v3} + \dots + \text{a10} \times \text{v10} + \text{a11} \times \text{v11}) \times 365}{365} \text{ где:}$$

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 учителя:

a1 - количество учащихся в первых классах;

a2 - количество учащихся во вторых классах;

a3 - количество учащихся в третьих классах;

a11- количество учащихся в одиннадцатых классах;

v1 - годовое количество часов по учебному плану в первом классе; v2 - годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

v3 - годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

v11 - годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

5.2. Учебный план разрабатывается самостоятельно общеобразовательным учреждением. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным и региональным базисными учебными планами (санитарно-эпидемиологические правила и нормативы - СанПиН).

Реализация федерального и регионального компонентов базисного учебного плана обязательна для всех общеобразовательных учреждений.

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

Реализация федерального и регионального компонентов базисного учебного плана обязательна для всех общеобразовательных учреждений.

Годовое количество часов по учебному плану определяется с учетом всех случаев увеличения часов (факультативных занятий, деления классов на группы), предусмотренных Типовым положением об общеобразовательном учреждении, утвержденном постановлением Правительства Российской Федерации от 19 марта 2001 года № 196, обучения детей с отклонениями в развитии, обучения детей на дому согласно письму Министерства народного образования РСФСР от 14 ноября 1988 года № 17-253-6.

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

5.4. Определенная таким образом стоимость педагогической услуги для последующих расчетов корректируется на коэффициент – 0,98, учитывающий сложность и приоритетность предмета. Размер коэффициента за сложность и приоритетность предметов установлен в размере – 2%.

Повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета определен в связи с наличием гимназических классов (специфика образовательной программы общеобразовательного учреждения).

5.5. При обучении детей на дому заработная плата учителей, 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 1,2, учитывающий повышение заработной платы на 20%.

5.6. Поправочный коэффициент, установленный к нормативам подушевого финансирования на одного учащегося гимназических классов учитывает специфику обучения в данных классах и увеличение заработной платы педагогических работников на 15 % при определении стоимости педагогической услуги.

## **6. Расчет должностных окладов педагогических работников, осуществляющих учебный процесс**

6.1. Оклад (должностной оклад) ставка заработной платы педагогического работника, осуществляющего учебный процесс рассчитывается по формуле:

$$O = \text{Стп} \times H \times \text{Уп} \times \text{П} \times \text{Г}, \text{ где:}$$

O - оклад (должностной оклад) ставка заработной платы педагогического работника, осуществляющего учебный процесс;

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

H - 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(0,95), учитывающий сложность и приоритетность предмета педагогов, осуществляющих учебный процесс, обучение на дому;

Г - коэффициент, учитывающий деление класса на группы.

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

При определении заработной платы педагогов по предметам может учитываться деление классов на группы, предусмотренное Типовым положением. В этом случае стоимость педагогической услуги определяется с учетом коэффициента Г, а заработная плата конкретного учителя рассчитывается исходя из количества учеников в каждой группе.

Коэффициент Г устанавливается в диапазоне от 1,0 до 2,5 (при делении классов на две подгруппы в соответствии с Типовым положением об образовательном учреждении).

- до 10 учащихся – 2,5
- от 10 до 14 учащихся – 2
- от 15 до 19 учащихся – 1,4
- от 20 до 24 учащихся – 1,2

6.2. 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 1,2, учитывающий повышение заработной платы на 20%.

6.3. 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).

### **7. Расчет заработной платы руководителя, заместителей руководителя, заведующего библиотекой и главного бухгалтера**

7.1. Должностной оклад руководителей общеобразовательных учреждений устанавливается исходя из группы оплаты труда руководителей учреждений, определяемой в зависимости от количества учащихся, и расчетного среднего оклада педагогических работников, осуществляющих учебный процесс:

$Op = Osrp \times K$ , где:

$Op$  – должностной оклад руководителя общеобразовательного учреждения;

$Osrp$  – расчетный средний оклад педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, исчисленный исходя из стоимости педагогической услуги.

Размер среднего оклада педагогов, осуществляющих учебный процесс, рассчитывается путем деления суммы, направленной учреждением на базовую часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, уменьшенной на сумму доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя, на сумму штатной численности работников основного персонала учреждения на начало учебного года начало календарного года 1 января.

Штатная численность работников основного персонала муниципального общеобразовательного учреждения определяется путем деления общего числа учебных часов в неделю по каждому классу на норму учебной нагрузки учителей, установленную согласно постановлению Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 года № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

Количество часов по учебному плану определяется с учетом всех случаев увеличения часов (факультативных занятий, деления классов на группы), предусмотренных постановлением Правительства Российской Федерации от 19 марта 2001 года № 196. Обучение детей на дому согласно письму Министерства народного образования РСФСР от 14 ноября 1988 года № 17-253-6.

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

Рекомендуемые коэффициенты:

- 1 группа - коэффициент 2,0 (при численности учащихся более 1000 человек);
- 2 группа - коэффициент 1,8 (при численности учащихся от 501 до 1000 человек);
- 3 группа — коэффициент 1,5 (при численности учащихся от 201 до 500 человек);
- 4 группа — коэффициент 1,3 (при численности учащихся до 200 человек).

В МОУ Гимназия № 5 по состоянию на 1 января 2010 года 905 учащихся, следовательно, МОУ Гимназия № 5 относится ко 2 группе оплаты труда руководителей.

7.2. Оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливается в размере 80 % оклада руководителя (без доплат и надбавок), заведующего библиотекой в размере 70 % оклада руководителя (без доплат и надбавок).

**8. Расчет заработной платы педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не ведущие учебные занятия: воспитатели, педагоги-психологи, социальные педагоги, преподаватели-организаторы ОБЖ, старшие вожатые, педагоги-организаторы, мастера производственного обучения, учителя-дефектологи, учителя-логопеды), учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала**

8.1. Оплата труда учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не ведущие учебные занятия: воспитатели, педагоги-психологи, социальные педагоги, преподаватели-организаторы ОБЖ, старшие вожатые, педагоги-организаторы, мастера производственного обучения, учителя-дефектологи, учителя-логопеды) производится на условиях, исходя из определения минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом коэффициента по профессиональным квалификационным уровням, установленным постановлением Главы города Сочи 23 декабря 2008 г. № 1280 « О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Сочи».

Оплата труда данной категории работников устанавливается с учетом минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы; единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; единого квалификационного справочника должностей, специалистов и служащих; государственных гарантий по оплате труда; окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам; перечня выплат компенсационного характера; перечня выплат стимулирующего характера.

8.2. Условия труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

8.3. 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.

8.4. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

8.5. Месячная заработная плата работников учреждений, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на краевом уровне минимального размера оплаты труда.

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

8.7. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам по занимаемой должности работников МОУ.

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников определяются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленному по профессиональным квалификационным группам образует новый оклад. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам устанавливается в соответствии с

**РЕКОМЕНДУЕМЫМИ МИНИМАЛЬНЫМИ РАЗМЕРАМИ ОКЛАДОВ  
(ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ  
по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и размеры  
повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов (должностных  
окладов), ставок заработной платы**

По занимаемым должностям работников муниципальных образовательных учреждений образования

п/п	Профессиональная группа/ квалификационный уровень	Рекомендуемые повышающие коэффициенты
	Должности педагогических работников	
	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 4200 рублей	
.1	1 квалификационный уровень: старший вожатый	0,00
.2	2 квалификационный уровень: педагог дополнительного образования; социальный педагог	0,08
.3	3 квалификационный уровень: педагог-психолог	0,09
.4	4 квалификационный уровень: преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	0,10

8.8. Оплата библиотечных и других работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в Краснодарском крае.

Библиотекарь – 5000 рублей

Компенсационные и стимулирующие выплаты указанным работникам производятся по условиям оплаты труда учреждений, в которых они работают.

8.9. Установление окладов учебно-вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу производится в соответствии с профессиональными квалификационными группами общих профессий рабочих государственных учреждений Краснодарского края и профессиональными квалификационными группами общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих государственных учреждений Краснодарского края, утвержденными правовыми актами департамента образования и науки Краснодарского края.

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ  
и минимальные повышающие коэффициенты  
к должностным окладам по профессиональным квалификационным группам  
общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным	Минимальный повышающий коэффициент
--------------------------	--	------------------------------------



	группам	
1. Общеотраслевые должности служащих первого уровня		
Минимальный размер должностного оклада – 2950 рублей		
1 квалификационный уровень	секретарь-машинистка	0,00
3. Общеотраслевые должности служащих третьего уровня		
Минимальный размер должностного оклада – 3300 рублей		
1 квалификационный уровень	бухгалтер	0,00

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

Квалификационный разряд работ	Минимальный размер оклада, рублей
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2900
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2950
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3000
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3050
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3100
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3200
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3300
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3400

### ПЕРЕЧЕНЬ ОБЩИХ ПРОФЕССИЙ рабочих

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенных к квалификационным уровням
1. Общие профессии рабочих первого уровня	
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2,3 квалификационных разрядов: гардеробщик; дворник; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений

8.10. 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 постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 года № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

8.11. Положением об оплате и стимулировании труда работников МОУ предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию;

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание.

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

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

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

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

0,15 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 – при наличии первой квалификационной категории;

0,05 – при наличии второй квалификационной категории.

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

Размеры повышающего коэффициента:

0,075 – за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный», «Народный»;

0,15 – за ученую степень доктора наук.

Повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

18.14. Положением об оплате труда и стимулировании труда работников предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников.

18.15. Стимулирующую надбавку за интенсивность и высокие результаты работы работникам устанавливается:

за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;

за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

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

за сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе водителям);

за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

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

указанной надбавки – до 200%. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

18.16. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 18.14 и 18.15 настоящего Положения, устанавливаются пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы). Выплаты стимулирующего характера по видам выплат, предусмотренных подпунктами 18.14 и 18.15 устанавливаются пропорционально окладу или в фиксированной сумме.

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

19.1. Оплата труда работников, 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 совмещение профессий (должностей);

за расширение зон обслуживания;

за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

специалистам за работу в сельской местности;

за работу в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за сверхурочную работу.

19.2.. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

19.3.. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

19.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

19.6. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекающимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

19.7. 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.

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

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

## **20. Порядок и условия премирования работников учреждения**

20.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Краснодарского края, утвержденным высшим органом исполнительной власти Краснодарского края, могут быть установлены премии:

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

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

заместителей

20.2. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

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

Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

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

20.3. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитываются:

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

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия не ограничена.

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

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

20.5. Распределение поощрительных выплат по результатам труда стимулирующей части ФОТ производится органом самоуправления общеобразовательного учреждения, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению руководителя учреждения и с учетом мнения профсоюзной организации.

Критериями для осуществления данных выплат главным образом являются качество обучения и воспитания учащихся.

## **21. Материальная помощь**

21.1. Материальная помощь – вид финансовой поддержки, предоставляемой работнику по его заявлению в экстренных случаях в связи с материальными затруднениями при наличии экономии фонда оплаты труда.

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

21.3. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

## **22. Штатное расписание**

22.1. Штатное расписание формируется и утверждается руководителем учреждения в пределах выделенного фонда оплаты труда и согласуется начальником Управления по образованию и науке Администрации г.Сочи.

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

22.3. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям в соответствии с уставом учреждения.

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

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

22.6. 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 или на увеличение материальных расходов общеобразовательного учреждения.

## **23. Гарантии по оплате труда**

23.1. Размеры и порядок оплаты труда работников, не урегулированных настоящей Методикой, определяются в соответствии с нормативными правовыми актами, принятыми учредителем общеобразовательного учреждения. Заключение договоров гражданско-правового характера допускается в случаях и порядке, установленных законодательством.

23.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата заработной платы в случаях, предусмотренных постановлением Правительства РФ от 3.апреля.2003 № 191, и в размерах, установленных указанным постановлением.

23.3. При установлении учебной нагрузки больше или меньше нормы часов, чем предусмотрено в постановлении Правительства РФ от 3.апреля.2003 № 191, требуется письменное согласие работника.

23.4. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации (выплаты за работу в особых условиях, в том числе на тяжелых работах, работах с вредными условиями труда, за работу при совмещении профессий или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, за 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.

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

23.6. Оплата труда работников общеобразовательного учреждения производится на основании трудового договора между руководителем общеобразовательного учреждения и работником.

23.7. Оплата труда руководителя общеобразовательного учреждения производится на основании трудового договора с учредителем общеобразовательного учреждения.