



СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК
МБОУ «СОШ № 5»

Н.В. Тренкеншу

Принято
общим собранием работников
МБОУ «СОШ № 5»
Протокол № 6
от 30.12.2019 года

УТВЕРЖДЕНО:

приказом по МБОУ «СОШ № 5»
от 30.12.2019 г. № 207



Директор МБОУ «СОШ № 5»
В. Гуман

ПОЛОЖЕНИЕ
об условиях, порядке и размерах осуществления
стимулирующих выплат работникам
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 5»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об условиях, порядке и размерах осуществления стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 5» (далее Положение) разработано в соответствии с:

- с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»,
- с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ,
- постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 22.02.2013 года № 152 «О комплексе мер по модернизации общего образования Краснодарского края в 2013 году и на период до 2020 года»
- постановлением администрации муниципального образования Тбилисский район от 04.04.2017 № 299 «О внесении изменений в постановление главы муниципального образования Тбилисский район от 1 декабря 2008 года № 1225 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Тбилисский район»,
- постановлением администрации муниципального образования Тбилисский район от 30.06.2014 № 524 «О внесении изменений в постановление главы муниципального образования Тбилисский район от 4 декабря 2008 года № 1244 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования Тбилисский район»,
- постановлением администрации муниципального образования Тбилисский район от 12.02.2015г № 79 «О повышении базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников муниципальных учреждений муниципального образования Тбилисский район, перешедших на отраслевые системы оплаты труда»,
- постановлением администрации муниципального образования Тбилисский район от 22.08.2014 № 761 «О порядке предоставления и условиях выплат стимулирующего характера отдельным категориям работников муниципальных

общеобразовательных организаций и муниципальных дошкольных образовательных организаций, подведомственных управлению образованием администрации муниципального образования Тбилисский район»,

- постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 09.10.2017 № 764 «Об индексации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников государственных учреждений Краснодарского края, перешедших на отраслевые системы оплаты труда»,

- постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 09.10.2017 № 765 «О повышении базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников государственных учреждений Краснодарского края, перешедших на отраслевые системы оплаты труда»,

- приказа управления образованием администрации муниципального образования Тбилисский район от 26.10.2017 года № 690 «О повышении базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников муниципальных учреждений муниципального образования Тбилисский район, перешедших на отраслевые системы оплаты труда»

- приказа министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края № 3053 от 24.08.2018 года «О внесении изменений в некоторые приказы министерства образования и науки Краснодарского края»

- постановлением администрации муниципального образования Тбилисский район от 31.01.2019 № 50 «О повышении базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников муниципальных учреждений муниципального образования Тбилисский район, перешедших на отраслевые системы оплаты труда и о внесении изменений в постановление главы муниципального образования Тбилисский район от 01 декабря 2008 года № 1225 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Тбилисский район»,

- постановлением администрации муниципального образования Тбилисский район от 15.02.2019 № 97 «О внесении изменений в постановление главы муниципального образования Тбилисский район от 4 декабря 2008 года № 1244 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования Тбилисский район»,

- положением об оплате труда работников МБОУ «СОШ № 5» (далее – Учреждение);

- положением о Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников.

1.2. Настоящее Положение является локальным нормативным актом Учреждения, регулирующим порядок применения различных видов и определения размеров материального стимулирования в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивации педагогических работников.

2. Порядок установления стимулирующих выплат

2.1. Работникам Учреждения предусмотрено установление следующих видов выплат стимулирующего характера:

- выплаты за стаж непрерывной работы в образовательном учреждении (выслугу лет);
- выплаты за квалификационную категорию;
- выплаты за почётное звание;

- стимулирующие выплаты отдельным категориям работников;
- доплаты классным руководителям за организацию работы с обучающимися;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

2.2. Все виды стимулирующих выплат производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда (далее – ФОТ) Учреждения, которая составляет не менее 30% от всего ФОТ. При этом повышающие коэффициенты к базовому окладу (базовому должностному окладу), приоритетные выплаты за педагогический стаж, стимулирующие выплаты в размере 3000 рублей, денежное вознаграждение за классное руководство являются гарантированными, а надбавки за интенсивность, эффективность и результативность работы и премии за высокую результативность, качество выполняемых работ выплачиваются при наличии денежных средств в стимулирующей части ФОТ.

2.3. В Учреждении **выплаты за стаж непрерывной работы** в образовательном учреждении (приоритетные выплаты за педагогический стаж) производятся следующего размера:

- 15 % к базовому окладу (базовому должностному окладу) – за стаж более 10 лет;
- 10 % – за стаж от 5 до 10 лет;
- 5 % – за стаж от 1 года до 5 лет.

2.4. **Выплаты за квалификационную категорию** производятся через установление повышающих коэффициентов к базовому окладу (базовому должностному окладу):

- повышающий коэффициент к базовому окладу (базовому должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию;
- персональный повышающий коэффициент к базовому окладу (базовому должностному окладу).

Размер выплат по повышающему коэффициенту к базовому окладу (базовому должностному окладу) определяется путём умножения базового оклада (базового должностного оклада) работника на повышающий коэффициент.

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

2.4.1. Повышающий коэффициент к базовому окладу (базовому должностному окладу) **за квалификационную категорию** устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путём повышения профессиональной квалификации и компетентности. Размеры повышающего коэффициента:

- 0,15 – при наличии высшей квалификационной категории;
- 0,10 – при наличии первой квалификационной категории;

2.4.2. **Персональный повышающий коэффициент** к базовому окладу может быть установлен работнику с учётом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к базовому окладу и его размерах принимается персонально в отношении конкретного работника общим собранием трудового коллектива и утверждается приказом директора Учреждения. Размер

повышающего коэффициента – до 3,0. Порядок установления и размеров персонального повышающего коэффициента к базовому окладу определен в Положении о персональном повышающем коэффициенте к базовому окладу.

2.5. Выплаты за *почётное звание* производятся в отношении работников, имеющих почётное звание Заслуженный учитель России, Заслуженный учитель Кубани, Народный учитель России, Почётный работник общего образования, награждённых медалью К.Д.Ушинского.

Размер выплат за почётное звание составляет 1000 рублей.

2.6. *Стимулирующие выплаты отдельным категориям работников* Учреждения осуществляются в соответствии с постановлением администрации муниципального образования Тбилисский район от 22.08.2014 № 761 «О порядке предоставления и условиях выплат стимулирующего характера отдельным категориям работников муниципальных общеобразовательных организаций и муниципальных дошкольных образовательных организаций, подведомственных управлению образованием администрации муниципального образования Тбилисский район». В перечень педагогических работников, получающих данные стимулирующие выплаты, входят: учителя, педагогические работники, не осуществляющие учебный процесс (педагог дополнительного образования, социальный педагог, педагог-психолог, учитель-логопед).

Стимулирующие выплаты отдельным категориям работников носят дополнительный характер и производятся исходя из отработанного работником времени в календарном месяце по основному месту работы и по основной должности:

- при занятии штатной должности в полном объёме (не менее одной ставки) выплата устанавливается из расчёта 3000 рублей;

- при занятии штатной должности не в полном объёме или в случае, если месяц, за который производится выплата, отработан не полностью, выплата осуществляется пропорционально отработанному времени.

2.7. *Доплаты классным руководителям за организацию работы с обучающимися* производятся в соответствии с постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 29.01.2019 года № 21 «О внесении изменений в постановление главы администраций (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 года № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края»;

в соответствии с постановлением администрации муниципального образования Тбилисский район от 15.02.2019 № 97 «О внесении изменений в постановление главы муниципального образования Тбилисский район от 4 декабря 2008 года № 1244 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования Тбилисский район» и составляют **4000 рублей** в классе с наполняемостью не менее 14 человек.

2.8. *Выплаты за интенсивность и высокие результаты, за качество выполняемых работ* направлены на стимулирование работника к качественному труду, а также на поощрение за выполненную работу.

Виды выплат за интенсивность и высокие результаты, качество работы:

- выплаты за высокие показатели результативности;

- выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;

- выплаты за сложность, напряжённость и специфику выполняемой работы;
- выплаты за выполнение особо важных или срочных работ.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты, качество работы устанавливаются приказом директора Учреждения на основании мониторингов, справок по итогам проверок, представления заместителей директора, протоколов Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, которые, в свою очередь, составляются на основании рассмотрения рейтинговых листов педагогов, поданных в Комиссию по итогам работы, в соответствии с Приложением № 1 к данному Положению, определяющим критерии интенсивности, эффективности и результативности работы, а также рамочные размеры надбавок.

Срок действия выплат: в течение действия текущей тарификации педагогических работников, однако в случае снижения результативности работы, недобросовестного отношения к выполнению должностных обязанностей, что будет отражено в официальной документации по итогам проверок, контроля, надбавки за интенсивность, результативность качество работы могут быть отменены приказом директора Учреждения.

2.9. *Премияльные выплаты по итогам работы* также направлены на стимулирование работника к качественному труду, а также на поощрение за выполненную работу и устанавливаются в соответствии с теми же критериями, что и выплаты за интенсивность и высокие результаты, качество работы:

- выплаты за высокие показатели результативности;
- выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;
- выплаты за сложность, напряжённость и специфику выполняемой работы;
- выплаты за выполнение особо важных или срочных работ.

Премии за интенсивность, эффективность и результативность работы устанавливаются приказом директора Учреждения на основании мониторингов, справок по итогам проверок, представления заместителей директора, протоколов Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, которые, в свою очередь, составляются на основании рассмотрения рейтинговых листов педагогов, поданных в Комиссию по итогам работы, в соответствии с Приложением № 1 к данному Положению, определяющим критерии интенсивности, эффективности и результативности работы, а также рамочные размеры премий.

В отличие от выплат за интенсивность и высокие результаты, качество работы выплата премий носит разовый характер.

Распределение премиальных выплат регулируется Положением о распределении экономии фонда оплаты труда МБОУ «СОШ № 5».

Приложение № 1
Критерии результативности деятельности педагогических работников для установления выплат стимулирующего характера, сроки и рамочные размеры выплат

Критерии результативности, интенсивности, качества работы	Порядок выплат	Размеры выплат
1. Высокие показатели результативности обучения		
качественная подготовка выпускников основной и средней школы к ГИА в форме ЕГЭ, ОГЭ (результаты выше среднерайонных, среднекраевых)	по итогам проведения ГИА в течение следующего полугодия	до 2000 руб
отсутствие неуспевающих выпускников основной школы по результатам ГИА в форме ОГЭ по русскому языку, математике	по итогам проведения ГИА в течение следующего полугодия	до 2000 руб
отсутствие неуспевающих выпускников средней школы по результатам ГИА в форме ЕГЭ по русскому языку, математике	по итогам проведения ГИА в течение следующего полугодия	до 2000 руб
наличие (доля) выпускников по предмету, получивших на итоговой аттестации в форме ЕГЭ 80 и более баллов	по итогам проведения ГИА в течение следующего полугодия	до 2000 руб
результативная индивидуальная работа по подготовке к ГИА (ОГЭ)	по итогам КДР, КР в течение всего периода тарификации	до 2000 руб
результативная индивидуальная работа по подготовке к ГИА (ЕГЭ)	по итогам КДР, КР в течение всего периода тарификации	до 2000 руб
высокий результат выполнения классом диагностических (контрольных) работ, всероссийских проверочных работ по предмету, проведенных на муниципальном и краевом уровнях (100% обученности по результатам выполнения, качество не ниже 50%)	по итогам КДР, КР в течение всего периода тарификации	до 2000 руб
наличие государственных наград, почётных званий за успехи в профессиональной деятельности	ежемесячно	до 2000 руб
2. Разработка, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки		
разработка и внедрение новых эффективных образовательных	ежемесячно в течение полугодия	до 2000 руб

программ, методик, форм обучения;		
участие в апробации экспериментов, внедряемых в образовательный процесс с целью повышения его эффективности и результативности	ежемесячно в течение полугодия	до 2000 руб
высокое качество реализации ФГОС в рамках образовательного процесса, в том числе за осуществление планирования, фиксирования результатов, их мониторинга	ежемесячно, по результатам проверок, приказов, справок	до 2000 руб
высокая организация методической работы (высокий уровень руководства методсоветом, качественная работа методобъединений, внедрение в практику передовых технологий, трансляция передового опыта)	ежемесячно	до 4000 руб
качественная организация работы по оказанию методической помощи при осуществлении аттестации педагогических работников	ежемесячно	до 4000 руб
качественная организация участия обучающихся в предметных олимпиадах различных уровней, НПК	ежемесячно	до 4000 руб
качественная организация деятельности школьного научного общества	ежемесячно	до 4000 руб
качественная работа по обобщению педагогического опыта при осуществлении наставнической работы с молодыми специалистами	ежемесячно по итогам проверок, справок, приказов, мониторинга	до 1000 руб
результативная организация работы электронно-образовательного ресурса «Сетевой город», школьного сайта	ежемесячно по итогам проверок, справок, приказов,	до 5000 руб
эффективное использование образовательных технологий, умение адаптировать образовательные технологии в соответствии с педагогической ситуацией	ежемесячно по результатам проверок, итогов справок	до 2000 руб
высокая эффективность включения в учебный процесс интернет-технологий, электронно-коммуникативных средств обучения	ежемесячно по результатам проверок, итогов справок	до 2000 руб
3.Сложность, напряжённость и специфика выполняемой работы		
высокое качество организации учебной деятельности учащихся с ограниченными возможностями	ежемесячно, по полугодиям	до 2000 руб

здоровья, детей-инвалидов		
высокий уровень организации работы по программе «Одарённый ребёнок»	по итогам контроля работы, приказов, справок	до 1000 руб
качественная организация краеведческой работы, работа по развитию школьного музея:	ежемесячно по итогам проверок, мониторинга	до 6000 руб
качественная организация работы на учебно-опытном участке	ежемесячно по итогам проверок, мониторинга	до 3000 руб
качественная работа по обеспечению эффективного функционирования компьютерного кабинета, компьютерного оборудования учебных кабинетов	ежемесячно	до 3000 руб
высокое качество организации и координации учебного процесса, систематическое ведение работы с учителями-предметниками и родителями по повышению качества знаний класса	классному руководителю ежемесячно по результатам полугодия	до 2000р.
качественная работа по формированию у обучающихся навыков безопасной жизнедеятельности	ежемесячно по результатам проверок, приказов, справок	до 3000 руб
высокое качество работы по организации и проведению общешкольных мероприятий	ежемесячно	до 4000 руб
высокое качество работы по обеспечению музыкального и художественного оформления общешкольных мероприятий	ежемесячно	до 4000 руб
высокое качество работы с детьми, требующими психолого-педагогической поддержки (снижение правонарушений, совершаемых обучающимися, положительная динамика поведения и успеваемости ребёнка)	ежемесячно по результатам проверок, приказов, справок, мониторинга	до 2000 руб
качественное ведение отчётной документации и учёт финансовых средств по горячему питанию	ежемесячно по результатам проверок	до 3000 руб
качественная подготовка и выпуск школьной газеты	ежемесячно по факту выпуска	до 2000 руб
работа по оформлению школьной документации, способствующей повышению качества организации образовательного процесса	в течение полугодия	до 3000 руб
высокий уровень индивидуальной работы с учащимися по ликвидации пробелов в знаниях	ежемесячно по результатам проверок	до 2000 руб
качественная работа по составлению и	ежемесячно	до 4000 руб

корректировке расписания урочных занятий, внеурочной деятельности, занятий кружков		
качественная работа по координации учёта детей, подлежащих обучению по образовательным программам дошкольного, начального общего, основного общего и среднего образования	ежемесячно	до 2000 руб
качественная работа по сохранению и укреплению материальной базы спортивного комплекса	ежемесячно	до 2000 руб
качественная работа по организации профориентационной работы	ежемесячно	до 2000 руб

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ПК
МБОУ «СОШ № 5»
Н.В. Гренкеншу
Принято:
общим собранием работников
МБОУ «СОШ № 5»
Протокол № 1
от 31.08.2020 года

УТВЕРЖДЕНО:
приказом МБОУ «СОШ № 5»
от 31.08.2020 № 493



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 5»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 5» (далее - Положение) разработано в целях совершенствования оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 5» (далее – Учреждение), усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

1.2. Положение разработано в соответствии:

- с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»,
- с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ,
- постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 22.02.2013 года № 152 «О комплексе мер по модернизации общего образования Краснодарского края в 2013 году и на период до 2020 года»
- постановлением администрации муниципального образования Тбилисский район от 04.04.2017 № 299 «О внесении изменений в постановление главы муниципального образования Тбилисский район от 1 декабря 2008 года № 1225 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Тбилисский район»,
- постановлением администрации муниципального образования Тбилисский район от 30.06.2014 № 524 «О внесении изменений в постановление главы муниципального образования Тбилисский район от 4 декабря 2008 года № 1244 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования Тбилисский район»,
- постановлением администрации муниципального образования Тбилисский район от 12.02.2015г № 79 «О повышении базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников муниципальных учреждений муниципального образования Тбилисский район, перешедших на отраслевые системы оплаты труда»,
- постановлением администрации муниципального образования Тбилисский район от 22.08.2014 № 761 «О порядке предоставления и условиях выплат стимулирующего характера отдельным категориям работников муниципальных общеобразовательных организаций и муниципальных дошкольных образовательных организаций, подведомственных управлению образованием администрации муниципального образования Тбилисский район»,

- постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 09.10.2017 № 764 «Об индексации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников государственных учреждений Краснодарского края, перешедших на отраслевые системы оплаты труда»,
- постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 09.10.2017 № 765 «О повышении базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников государственных учреждений Краснодарского края, перешедших на отраслевые системы оплаты труда»,
- приказа управления образованием администрации муниципального образования Тбилисский район от 26.10.2017 года № 690 «О повышении базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников муниципальных учреждений муниципального образования Тбилисский район, перешедших на отраслевые системы оплаты труда»
- приказа министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края № 3053 от 24.08.2018 года «О внесении изменений в некоторые приказы министерства образования и науки Краснодарского края»
- постановлением администрации муниципального образования Тбилисский район от 31.01.2019 № 50 «О повышении базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников муниципальных учреждений муниципального образования Тбилисский район, перешедших на отраслевые системы оплаты труда и о внесении изменений в постановление главы муниципального образования Тбилисский район от 01 декабря 2008 года № 1225 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Тбилисский район»,
- постановлением администрации муниципального образования Тбилисский район от 15.02.2019 № 97 «О внесении изменений в постановление главы муниципального образования Тбилисский район от 4 декабря 2008 года № 1244 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования Тбилисский район»,
- постановлением администрации муниципального образования Тбилисский район от 30.08.2020 № 767 «Об утверждении Порядка выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций Тбилисского района, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы внесении изменений в постановление главы муниципального образования Тбилисский район от 4 декабря 2008 года № 1244 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования Тбилисский район»,

•

1.3. Положение включает в себя:

- базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы;
- порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного характера;
- условия установления, порядок и размеры выплат стимулирующего характера.

1.4. Оплата труда работников Учреждения устанавливается с учётом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;

- базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- согласования с районной территориальной организацией профсоюза работников образования и науки Российской Федерации.

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

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

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

1.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

1.8. Фонд оплаты труда Учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке, и средств от оказания Учреждением услуг, предоставление которых для физических и юридических лиц осуществляется на платной основе, и от иной приносящий доход деятельности.

1.9. Оплата труда работников Учреждения производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного планом финансово-хозяйственной деятельности на соответствующий финансовый год.

1.10. Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счёт средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника, направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения.

1.11. Предельная доля оплаты труда работников административно- управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждения, утверждается в соответствии с постановлением администрации муниципального образования Тбилисский район от 26.09.2014 № 895 «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменение в отраслях социальной сферы муниципального образования Тбилисский район, направленные на повышение эффективности образования и науки».

1.12. Согласно ч.6 ст.136 Трудового кодекса РФ заработная плата выплачивается каждые полмесяца: 9 и 24 числа.

Порядок и условия оплаты труда

2.1. Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы составляют:

должности педагогических работников:

Второй квалификационный уровень (ПДО, педагог-организатор, социальный педагог)	9497 рублей
Третий квалификационный уровень (воспитатель, методист, педагог-психолог)	9585 рубля

общепрофессиональные должности служащих:

	на 01.01.2018	на 01.01.2019	на 01.01.2020
--	---------------	---------------	---------------

Первый уровень (делопроизводитель)	5253 рубля	5516 рублей	5726 рублей
Второй уровень - второй квалификационный уровень (заведующий хозяйством)	5555 рублей	5832 рубля	6056 рублей

общие профессии рабочих:

	на 01.01.2018	на 01.01.2019	на 01.01.2020
Первый уровень			
1 разряд: кладовщик	5163 рубля	5421 рубль	5629 рублей
2 разряд: кухонный рабочий, сторож, уборщик служебных помещений	5253 рубля	5516 рублей	5726 рублей
Второй уровень			
1 кв.уровень 5 разряд работ: повар	5521 рубль	5797 рублей	6019 рублей
4 кв.уровень 8 разряд работ: повар (старший)	6053 рубля	6356 рублей	6598 рублей

должности работников культуры

Библиотекарь	10470 рублей
--------------	--------------

2.2.В базовый оклад (базовый должностной оклад), ставку заработной платы педагогических работников, определённых постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей.

2.3. Компенсационные и стимулирующие выплаты производятся по условиям оплаты труда работников Учреждения.

2.4.Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учётом особенностей их труда определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.5 Согласно ст. 134 ТК РФ в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги всем лицам, работающим по трудовому договору, обеспечивается индексация заработной платы.

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

3.1. Работникам Учреждения предусмотрено установление следующих видов выплат стимулирующего характера:

- выплаты за стаж непрерывной работы в образовательном учреждении (выслугу лет);
- выплаты за квалификационную категорию;
- выплаты за почётное звание;
- стимулирующие выплаты отдельным категориям работников;
- доплаты классным руководителям за организацию работы с обучающимися;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

3.2. Все виды стимулирующих выплат производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда (далее – ФОТ) Учреждения, которая составляет не менее 30% от всего ФОТ. При этом повышающие коэффициенты к базовому окладу (базовому должностному окладу), приоритетные выплаты за педагогический стаж, стимулирующие выплаты в размере 3000 рублей, денежное вознаграждение за классное руководство являются гарантированными, а надбавки за интенсивность, эффективность и результативность работы и премии за высокую результативность, качество выполняемых работ выплачиваются при наличии денежных средств в стимулирующей части ФОТ.

3.3. В Учреждении **выплаты за стаж непрерывной работы** в образовательном учреждении (приоритетные выплаты за педагогический стаж) производятся следующем размере:

- 15 % к базовому окладу (базовому должностному окладу) – за стаж более 10 лет;
- 10 % – за стаж от 5 до 10 лет;
- 5 % – за стаж от 1 года до 5 лет.

3.4. **Выплаты за квалификационную категорию** производятся через установление повышающих коэффициентов к базовому окладу (базовому должностному окладу):

- повышающий коэффициент к базовому окладу (базовому должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию;
- персональный повышающий коэффициент к базовому окладу (базовому должностному окладу).

Размер выплат по повышающему коэффициенту к базовому окладу (базовому должностному окладу) определяется путём умножения базового оклада (базового должностного оклада) работника на повышающий коэффициент.

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

3.4.1. Повышающий коэффициент к базовому окладу (базовому должностному окладу) **за квалификационную категорию** устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путём повышения профессиональной квалификации и компетентности. Размеры повышающего коэффициента:

- 0,15 – при наличии высшей квалификационной категории;
- 0,10 – при наличии первой квалификационной категории;

3.4.2. **Персональный повышающий коэффициент** к базовому окладу может быть установлен работнику с учётом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к базовому окладу и его размерах принимается персонально в отношении конкретного работника общим собранием трудового коллектива и утверждается приказом директора Учреждения. Размер повышающего коэффициента – до 3,0. Порядок установления и размеров персонального повышающего коэффициента к базовому окладу определён в Положении о персональном повышающем коэффициенте к базовому окладу.

3.5. **Поправочный коэффициент** применяется только в случае привлечения педагогических работников, являющихся выпускниками образовательной организации среднего профессионального или высшего образования в возрасте до 35 лет (далее молодой педагог), путем их трудоустройства по основному месту работы в течение года со дня окончания образовательной организации среднего профессионального или высшего образования по специальности в соответствии с полученной квалификацией в муниципальную организацию, расположенную на территории Краснодарского края, но не ранее чем с 1 января 2018 года. Указанный поправочный коэффициент обеспечивает регулирование фонда оплаты труда в целях осуществления выплат молодому педагогу в размере **3000** рублей, а также начислений на выплаты по оплате труда. Данная выплата осуществляется в течение 3-х лет со дня трудоустройства молодого педагога.

Ежемесячная выплата производится молодому педагогу с начала учебного года (1 сентября) до завершения учебного года (31 августа).

Ежемесячная выплата молодому педагогу осуществляется в полном объеме при установлении ему в трудовом договоре педагогической нагрузки в размере не менее 0,5 ставки. Установление нагрузки более 1 ставки не влечет за собой увеличение размера ежемесячной выплаты. При заключении срочного трудового договора между МБОУ «СОШ № 5» и молодым педагогом, в том числе и на период отсутствия основного работника, ежемесячная выплата не производится.

В случае призыва молодого педагога на военную службу или направление его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения молодого педагога на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет, ежемесячная выплата не осуществляется.

Ежемесячная выплата может быть возобновлена в случае выхода работника на основное место работы, и осуществляется по истечении трех лет без учета периодов, указанных выше.

Неиспользованные по итогам финансового года средства, предусмотренные на осуществление данной выплаты, МБОУ «СОШ № 5» вправе направить на дополнительное стимулирование молодого педагога по итогам работы за год или на стимулирование педагогических работников, в том числе осуществляющих наставничество.

МБОУ «СОШ № 5» ведет обособленный учет молодых педагогов, трудоустроенных с 1 сентября 2018 года с соблюдением перечисленных условий.

3.6. Выплаты за **почётное звание** производятся в отношении работников, имеющих почётное звание Заслуженный учитель России, Заслуженный учитель Кубани, Народный учитель России. Почётный работник общего образования, награждённый медалью К.Д.Ушинского.

Размер выплат за почётное звание составляет 1000 рублей.

3.7. **Стимулирующие выплаты отдельным категориям работников** Учреждения осуществляются в соответствии с постановлением администрации муниципального образования Тбилисский район от 22.08.2014 № 761 «О порядке предоставления и условиях выплат стимулирующего характера отдельным категориям работников муниципальных общеобразовательных организаций и муниципальных дошкольных образовательных организаций, подведомственных управлению образованием администрации муниципального образования Тбилисский район». В перечень педагогических работников, получающих данные стимулирующие выплаты, входят: учителя, педагогические работники, не осуществляющие учебный процесс (педагог дополнительного образования, социальный педагог, педагог-психолог, учитель-логопед).

Стимулирующие выплаты отдельным категориям работников носят дополнительный характер и производятся исходя из отработанного работником времени в календарном месяце по основному месту работы и по основной должности:

- при занятии штатной должности в полном объеме (не менее одной ставки) выплата устанавливается из расчёта 3000 рублей;

- при занятии штатной должности не в полном объеме или в случае, если месяц, за который производится выплата, отработан не полностью, выплата осуществляется пропорционально отработанному времени.

3.8. **Доплаты классным руководителям за организацию работы с обучающимися** производятся в соответствии с постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 29.01.2019 года № 21 «О внесении изменений в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 года № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края»;

в соответствии с постановлением администрации муниципального образования Тбилисский район от 15.02.2019 № 97 «О внесении изменений в постановление главы муниципального образования Тбилисский район от 4 декабря 2008 года № 1244 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования Тбилисский район» и составляют **4000 рублей** в классе с наполняемостью не менее 14 человек.

3.9. Выплаты за интенсивность и высокие результаты, за качество выполняемых работ направлены на стимулирование работника к качественному труду, а также на поощрение за выполненную работу.

Виды выплат за интенсивность и высокие результаты, качество работы:

- выплаты за высокие показатели результативности;
- выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;
- выплаты за сложность, напряжённость и специфику выполняемой работы;
- выплаты за выполнение особо важных или срочных работ.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты, качество работы

устанавливаются приказом директора Учреждения на основании мониторингов, представления заместителей директора, протоколов Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, в соответствии с Приложением № 1 к Положению об условиях, порядке и размерах осуществления стимулирующих выплат педагогическим работникам муниципального бюджетного общеобразовательного Учреждения, определяющим критерии интенсивности, эффективности и результативности работы, а также рамочные размеры надбавок.

Срок действия выплат: в течение действия текущей тарификации педагогических работников, однако в случае снижения результативности работы, недобросовестного отношения к выполнению должностных обязанностей, что будет отражено в официальной документации по итогам проверок, контроля, надбавки за интенсивность, результативность, качество работы могут быть отменены приказом директора Учреждения.

3.10. Премияльные выплаты по итогам работы также направлены на стимулирование работника к качественному труду, а также на поощрение за выполненную работу и устанавливаются в соответствии с теми же критериями, что и выплаты за интенсивность и высокие результаты, качество работы:

- выплаты за высокие показатели результативности;
- выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;
- выплаты за сложность, напряжённость и специфику выполняемой работы;
- выплаты за выполнение особо важных или срочных работ.

Премии за интенсивность, эффективность и результативность работы устанавливаются приказом директора Учреждения на основании мониторингов, справок по итогам проверок, представления заместителей директора, протоколов Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, которые, в свою очередь, составляются на основании рассмотрения рейтинговых листов педработников, поданных в Комиссию по итогам работы, в соответствии с Приложением № 1 к Положению об условиях, порядке и размерах осуществления стимулирующих выплат педагогическим работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 5», определяющим критерии интенсивности, эффективности и результативности работы, а также рамочные размеры премий.

В отличие от выплат за интенсивность и высокие результаты, качество работы выплата премий носит разовый характер.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Оплата труда работников Учреждения, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу в сельской местности;
- за работу в тяжёлых условиях труда;
- за работу в ночное время;
- за работу в нерабочие праздничные дни.

4.2. Педагогическим работникам устанавливается компенсационная выплата в размере 25 % к базовому окладу (базовому должностному окладу) за работу в сельской местности.

Порядок применения указанной выплаты осуществляется в соответствии с Положением об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования Тбилисский район, утвержденным постановлением главы администрации муниципального образования Тбилисский район от 04 декабря 2008 года № 1244.

4.3. Компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в размере 4% от базового оклада (базового должностного оклада).

Директор Учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам спецоценки рабочее место признаётся безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

4.4. Доплата за работу в ночное время производится сторожам за работу в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. За работу в ночное время начисляется компенсационная выплата в размере 35% от базового оклада (базового должностного оклада).

4.5. Руководствуясь частью 3 ст. 153 ТК РФ всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день, оплата производится в повышенном размере. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

В соответствии с ч.1 ст. 152 ТК РФ по желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Повышенная оплата за работу в нерабочие праздничные дни производится сторожам, привлекавшимся к работе в нерабочие праздничные дни. Компенсационная выплата производится в размере не менее двух базовых окладов.

4.5. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

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

5. Материальная помощь

5.1. Из фонда оплаты труда работникам Учреждения может быть оказана материальная помощь.

Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективным договором, положением «О порядке расходования экономии фонда оплаты труда МБОУ «СОШ № 5» муниципального образования Тбилисский район».

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

6. Штатное расписание

6.1. Директор Учреждения формирует и утверждает штатное расписание в пределах фонда оплаты труда Учреждения по согласованию с управлением администрации муниципального образования Тбилисский район.

6.2. В штатном расписании указываются должности работников, численность, базовые оклады (базовые должностные оклады), все виды выплат компенсационного характера, и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

6.3. Численный состав работников Учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объёмов работ, установленных учредителем.