

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
муниципального образования город Краснодар
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 50
имени Нины Фурсовой
Российская Федерация, 350031, город Краснодар, п. Берёзовый,
ул. Целиноградская, д.1
тел.: 2-113-320, факс: 2-113-320
email : school50@kubannet.ru

ПРИКАЗ

«22» марта 2024г.

№ 82 -О

г. Краснодар

**Об утверждении Положения об оплате труда сотрудников
МАОУ СОШ №50**

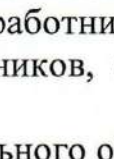

Руководствуясь постановлением Администрации муниципального образования город Краснодар от 06.03.2024 г № 1128 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования город Краснодар от 26.03.2014 № 1763 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и отдельных муниципальных учреждений муниципального образования город Краснодар, находящихся в ведении департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар», в целях совершенствования системы оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения муниципального образования город Краснодар средней общеобразовательной школы №50 имени Нины Фурсовой п р и к а з ы в а ю :

1. Утвердить новую редакцию Положения об оплате труда работников МАОУ СОШ № 50.
2. Контроль исполнения приказа возложить на Лопухину И.С., экономиста.

Директор МАОУ СОШ № 50



В.А. Васева

РАССМОТРЕНО	СОГЛАСОВАНО	УТВЕРЖДЕНО
На заседании педагогического совета МАОУ СОШ №50 Протокол № <u>43</u> « <u>22</u> » <u>03</u> 2024 г	На заседании Управляющего совета МАОУ СОШ №50 Протокол № _____ « <u>22</u> » <u>03</u> 2024 г	Директор МАОУ СОШ № 50  В.А. Басева  « <u>22</u> » <u>03</u> 2024 г

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения муниципального образования город Краснодар средняя общеобразовательная школа №50 имени Нины Фурсовой

1. 1.1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения муниципального образования город Краснодар средней общеобразовательной школы №50 имени Нины Фурсовой (далее Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Приказом Министерства образования и науки РФ 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»;
- Постановлением главы администрации муниципального образования город Краснодар от 26.03.2014 № 1763 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования город Краснодар, находящихся в ведении департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар» (с изменениями);
- Приказом Министерства образования и науки РФ 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»;
- Постановления главы администрации муниципального образования город Краснодар от 18.07.2022 года №3231 «Об утверждении Порядка осуществления дополнительных выплат стимулирования отдельных категорий работников муниципальных образовательных организаций и отдельных муниципальных учреждений, находящихся в ведении департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар» (с изменениями);
- Постановления главы администрации муниципального образования город Краснодар от 18.07.2022 года №3226 «Об утверждении Порядка осуществления доплаты педагогическим работникам в возрасте до 35 лет, трудоустроившимся в течение двух лет со дня окончания образовательной организации

профессионального или высшего образования в муниципальные общеобразовательные организации муниципального образования город Краснодар по основному месту работы и по основной должности в соответствии с полученной квалификацией»

- Постановлением главы администрации Краснодарского края от 14.08.2020 № 453 «О внесении изменений в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 05.10.2015 г. №939 «Об утверждении государственной программы Краснодарского края «Развитие образования»;

- Постановлением главы администрации Краснодарского края от 16.10.2007 № 955 «Об установлении доплат за организацию воспитательной работы отдельным категориям педагогических работников»;

- Постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013г № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;

- Федеральным законом от 08.05.2010 № 83-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений»;

- Приказом департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар от 19.03.2024 г № 365 «Об утверждении перечня специалистов, которым производится (устанавливается) выплата компенсационного характера за работу в образовательных организациях, расположенных в сельской местности;

- Решением городской Думы Краснодара от 25.11.2010 № 4 п.7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования город Краснодар» в целях развития кадрового потенциала, совершенствования оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и отдельных муниципальных учреждений муниципального образования город Краснодар, находящихся в ведении департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар (далее – департамент), усиления их материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.»

1.2. Настоящее Положение разработано в целях совершенствования системы оплаты труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения муниципального образования город Краснодар средняя общеобразовательная школа №50 имени Нины Фурсовой, (далее - МАОУ СОШ №50), усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

1.3. Настоящее Положение предлагает механизмы планирования расходов на оплату труда МАОУ СОШ №50 с целью повышения эффективности использования средств, направляемых из краевого и муниципального бюджетов на реализацию основных общеобразовательных программ, улучшения качества предоставления образовательных услуг. Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников МАОУ СОШ №50: административно-управленческого персонала, педагогических работников, реализующих государственные образовательные стандарты, педагогических

работников, не связанных с учебным процессом, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала.

1.4. Положение включает в себя:

- ✓ общие положения;
- ✓ основные условия оплаты труда работников организаций;
- ✓ порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- ✓ порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

- ✓ порядок и условия оплаты труда руководителя организации, заместителей руководителя;
- ✓ другие вопросы оплаты труда.

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

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

Заработная плата каждого работника организации зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации

1.7. Фонд оплаты труда МАОУ СОШ №50 формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке, и средств от оказания услуг, предоставление которых для физических лиц осуществляется на платной основе, и от иной приносящей доход деятельности.

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

1.9. Оплата труда работников МАОУ СОШ №50 производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного планом ФХД на соответствующий финансовый год.

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

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

1.10. Полномочиями по установлению заработной платы работникам обладает директор МАОУ СОШ №50, который руководствуется утвержденным настоящим Положением.

Данное Положение вступает в действие с 01.01.2024 года.

2. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ

2.1. В МАОУ СОШ №50 по профессиональным квалификационным группам служащих, работников учебно-вспомогательного персонала и руководителей структурных подразделений минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы составляют:

Профессиональная группа/квалификационный уровень	Повышающие коэффициенты	Оклад с учетом применения повышающего коэффициента
Должности служащих первого уровня		
Базовый оклад – 8 365 рублей		
Должности служащих первого уровня: <i>Делопроизводитель, секретарь, сопровождающий несовершеннолетних лиц</i>	0,00	8 365,00
Должности служащих второго уровня		
Базовый оклад – 8 616 рублей		
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня: <i>Лаборант</i>	0,00	8 616,00
Должности служащих третьего уровня		
Базовый оклад – 8 875 рублей		
Должности служащих третьего уровня: <i>Библиотекарь, электроник, специалист в сфере закупок, специалист по кадрам, экономист, специалист по охране труда</i>	0,00	8 875,00

2.2. В МАОУ СОШ №50 по профессиональным квалификационным группам педагогических работников минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы составляют:

№ п / п	Профессиональная группа/квалификационный уровень	Минимальные повышающие коэффициенты	Оклад с учетом применения минимального повышающего коэффициента
1. Должности педагогических работников			
Базовый Должностной оклад 12 522 рублей			

1. 1	2 квалифицированный уровень: социальный педагог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования	0,08	13 524,00
1. 2	3 квалифицированный уровень: педагог-психолог, директор по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, советник методист	0,09	13 649,00
1. 3	4 квалифицированный уровень: Учитель, преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель-дефектолог, учитель-логопед, тьютор	0,10	13 775,00

2.3. Оплата труда работников организаций, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителей и специалистов (за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), осуществляется на основе окладов (должностных окладов).

Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, осуществляется на основе ставок заработной платы.

Оплата труда педагогических работников, для которых уполномоченным Правительством Российской Федерации органом исполнительной власти установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчётной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учётом утверждённого объёма педагогической работы.

На основе расчётов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель организации самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учётом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням.

Применение повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к минимальному размеру оклада (должностному окладу), ставке заработной платы, установленным по профессиональным квалификационным группам образует новый оклад, подлежащий округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Оклад педагогического работника определяется по формуле:

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

Оп – оклад педагогического работника;

Ом – минимальный размер оклада (должностной оклад), ставка заработной платы (руб.) педагогического работника;

К – повышающий коэффициент к минимальному размеру оклада (должностному окладу), ставке заработной платы по профессиональным квалификационным уровням;

Уф – фактический объём учебной нагрузки (педагогической работы) в неделю педагогического работника;

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

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

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

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

За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены (приостановки) для обучающихся учебных занятий (деятельности организации по реализации образовательных программ, по присмотру и уходу за детьми) (далее – учебные занятия) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплату труда педагогических работников, а также лиц из числа руководителей, их заместителей, иных работников, замещающих в течение учебного года должности педагогических работников наряду с работой, определённой трудовым договором, рекомендуется производить из расчёта заработной платы, установленной на период, предшествующий началу каникул, отмене (приостановке) учебных занятий по указанным основаниям.

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

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

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

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

При проведении индексации заработной платы выплаты компенсационного и стимулирующего характера (ежемесячные надбавки), установленные работнику до индексации в процентном соотношении от минимального оклада (тарифных ставок), не могут быть уменьшены в абсолютном размере.

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

Квалификационный разряд работ	Базовый оклад, рублей
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих <i>Дворник</i>	8 121,00
<i>Уборщик служебных помещений</i>	
<i>Курьер</i>	
<i>Дворник</i>	
<i>Подсобный рабочий</i>	
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих <i>Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий</i>	8 365,00

2.5. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца, при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Сроки выплаты заработной платы:

- 23 числа каждого месяца;
- 8 числа каждого месяца.

2.6. При выдаче заработной платы за вторую половину месяца бухгалтерией персонально выдаются расчетные листки по установленной форме (приложение №3).

2.7. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

3.1. Настоящим Положением об оплате труда предусмотрены следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за выслугу лет;
- выплаты работникам, имеющим квалификационную категорию, почётное звание, учёную степень, учёное звание, ведомственное почётное звание, ведомственные награды;
- выплата отдельным категориям работников МАОУ СОШ №50;
- выплата молодым специалистам;
- премиальные выплаты;

3.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются:

3.1.1.1. Административно-управленческому персоналу

Критерии установления	Размер выплат
1	2
-за выполнение особо важных и срочных работ (на срок их проведения); -за сложность и напряженность выполняемой работы; -за высокий уровень исполнительской дисциплины -за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.	до 40 000 рублей.

3.1.1.2. Педагогическим работникам

Критерии установления	Размер выплат
1	2
- за высокие показатели результативности, высокие академические и творческие достижения; - за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки, новых эффективных программ, методик, форм обучения, организации и управления учебным процессом, создание муниципальных экспериментальных площадок; -за выполнение особо важных и срочных работ (на срок их проведения); -за сложность и напряженность выполняемой работы - за выполнение обязанностей, не предусмотренных перечнем документации, утвержденным приказом Минпросвещения России от 21.07.2022 г №582. -за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей; - за деятельность в первичной профсоюзной организации	до 40 000 рублей.

3.1.1.3. Педагогическим работникам, связанным с учебным процессом

Критерии установления	Размер выплат
1	2
-за высокие результаты независимой экспертизы знаний, обучающихся (государственная (итоговая) аттестация ОУ и др.); -участие в конкурсах профессионального мастерства; -за достижение учащимися высоких показателей обученности в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения; -за высокие результаты, достигнутые учащимися на олимпиадах, конкурсах, конференциях различного уровня; -за проведение открытых уроков и мастер-классов; -за проведение мероприятий по профилактике вредных привычек; -за организацию интересного познавательного досуга и общественно-полезного труда, в т.ч. в период летнего отдыха;	до 40 000 рублей.

-за разработку и внедрение авторских программ; -за снижение количества учащихся, состоящих на разных видах учета; -за проведение работы, направленной на повышение успеваемости;	
--	--

3.1.1.4. Учебно-вспомогательному персоналу

Критерии установления	Размер выплат
1	2
-за выполнение особо важных и срочных работ (на срок их проведения); -за сложность и напряженность выполняемой работы (высокая трудоемкость, требующая от работника специальных знаний); -за высокий уровень исполнительской дисциплины; -за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.	до 40 000 рублей.

3.1.1.5. Обслуживающему персоналу

Критерии установления	Размер выплат
1	2
-за проведение ремонтных работ, требующих специальных знаний; -за оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок; -за высокий уровень исполнительской дисциплины; -за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей; -за сложность и напряженность выполняемой работы; -за высокое качество подготовки и проведения ремонтных работ по подготовке МАОУ СОШ №50 к новому учебному году; -за быстрое устранение аварийных ситуаций;	до 35 000 рублей.

3.1.2. Выплаты за качество выполняемых работ.

3.1.3. Выплаты за выслугу лет.

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

Размеры выплат за выслугу лет (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, устанавливаемой работникам муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений:

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

Выплата за выслугу лет является обязательной выплатой работнику организации.

3.1.4. Выплаты работникам, имеющим квалификационную категорию, почётное звание, учёную степень, учёное звание, ведомственное почётное звание, ведомственные награды.

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

0,20 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,15 – при наличии первой квалификационной категории;

0,10 – при наличии квалификационной категории «педагог-наставник», «педагог-методист»;

0,05 – при наличии второй квалификационной категории.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за учёную степень, почётное звание устанавливается работникам, которым присвоена учёная степень, почётное звание при соответствии почётного звания, учёной степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента:

0,30 – за учёную степень доктора наук;

0,20 – за учёную степень кандидата наук;

0,10 – за почётное звание, название которых начинается со слов «Заслуженный...», «Народный...», «Почётный...».

Выплата работникам, имеющим почётное звание, учёную степень, учёное звание, ведомственное почётное звание, ведомственные награды устанавливается по одному основанию, имеющему большее значение, является обязательной выплатой работнику организации.

3.1.5. В соответствии с постановлением администрации муниципального образования город Краснодар от 19.08.2022 г №582 «Об установлении ежегодной денежной выплаты к началу учебного года педагогическим работникам государственных общеобразовательных организаций Краснодарского края и утверждении порядка ее предоставления» установить ежегодную денежную выплату к началу учебного года педагогическим работникам государственных общеобразовательных организаций Краснодарского края в размере 5 750 рублей.

Право на получение ежегодной выплаты имеют педагогические работники МАОУ СОШ №50, которые осуществляют трудовую деятельность на основании трудового договора по основному месту работы, заключенного по 01 сентября соответствующего года;

Ежегодная выплата не предоставляется педагогическим работникам МАОУ СОШ №50, находящимся по состоянию на 01 августа соответствующего года в длительном отпуске сроком до одного года или в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

Список педагогических работников, имеющих право на предоставление ежегодной выплаты, утверждается приказом директора МАОУ СОШ №50;

Ежегодная выплата относится к выплатам стимулирующего характера, осуществляется за счет средств краевого бюджета и является составной частью заработной платы педагогического работника;

Ежегодная выплата предоставляется педагогическим работникам при условии занятия ими штатной должности в размере не менее 0,5 ставки без учета отработанного времени.

При занятии штатной должности в размере менее 0,5 ставки ежегодная выплата производится пропорционально размеру занятой штатной должности без учета отработанного времени.

Ежегодная выплата педагогическим работникам МАОУ СОШ №50 производится в период с 25 августа по 10 сентября соответствующего года.

3.1.6. В соответствии с постановлением администрации муниципального образования город Краснодар от 18.07.2022 г №3231 «Об утверждении Порядка осуществления дополнительных выплат стимулирования отдельных категорий работников муниципальных образовательных организаций и отдельных муниципальных учреждений, находящихся в ведении департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар» (с изменениями).

Условиями осуществления выплаты за счет средств местного бюджета Краснодарского края, поступающих в местный бюджет (бюджет муниципального образования город Краснодар) в соответствии с Законом Краснодарского края от 03.03.2010 г №1911-КЗ «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования», являются:

- за счет средств местного бюджета (бюджета муниципального образования город Краснодар) осуществляется дополнительная выплата стимулирования отдельных категорий работников МАОУ СОШ №50 в размере 3000 рублей в месяц*.

* К отдельным категориям работников относятся:

1. Педагогические работники (педагог-организатор, социальный педагог, педагог-психолог, педагог дополнительного образования, преподаватель организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель-логопед (логопед), учитель-дефектолог).

2. Обслуживающий персонал (уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворник).

- за счет средств местного бюджета (бюджета муниципального образования город Краснодар) осуществляется дополнительная выплата стимулирования отдельных категорий работников МАОУ СОШ №50 по должности учитель в размере 8000 рублей в месяц.

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

При условии рабочей нагрузки, установленной свыше 1 ставки, денежная выплата производится за 1 ставку.

3.1.7. В соответствии с постановлением главы администрации муниципального образования город Краснодар от 18.07.2022 года №3226 «Об утверждении Порядка осуществления доплаты педагогическим работникам в возрасте до 35 лет, трудоустроившимся в течение двух лет со дня окончания образовательной организации профессионального или высшего образования в муниципальные общеобразовательные организации муниципального образования город Краснодар по основному месту работы и по основной должности в соответствии с полученной квалификацией» краевая доплата молодому педагогу в 3000 рублей, осуществляется за счет средств краевого бюджета, поступающих в местный бюджет (бюджет муниципального образования город Краснодар).

Доплата устанавливается молодым педагогам, являющимся выпускниками образовательной организации среднего профессионального или высшего образования в возрасте до 35 лет (далее- молодой педагог), устроенных в МАОУ СОШ №50 по основному месту работы в течении двух лет со дня окончания образовательной организации среднего профессионального или высшего образования.

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

На осуществление дополнительного стимулирования отдельным категориям работников муниципальных образовательных организаций в соответствии с Приказом министерства образования и науки Краснодарского края от 25.12.2015 № 7055 «Об утверждении поправочных коэффициентов к нормативам финансового обеспечения образовательной деятельности (нормативам подушевого финансирования расходов) общеобразовательных организаций» (в редакции от 24.08.2018 № 3053) осуществляется ежемесячная выплата в размере 3000 рублей

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 двух лет со дня окончания образовательной организации среднего профессионального или высшего образования по специальности в соответствии с полученной квалификацией в муниципальную общеобразовательную организацию.

Данная выплата осуществляется в течении 3х лет со дня трудоустройства молодого педагога.

Доплата молодому педагогу производится ежемесячно в полном объеме при установлении ему 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 муниципальной общеобразовательной организацией и молодым педагогом доплата не осуществляется, за исключением случаев заключения срочного трудового договора на 1 календарный год и более на период временного отсутствия работника по причине призыва его на военную службу или направления его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребёнком до трёх лет.

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

Доплата молодому педагогу возобновляется по истечении обстоятельств, указанных в абзаце первом настоящего пункта, при условии сохранения за молодым педагогом основного места работы и должности и осуществляется до истечения установленного срока в 3 года (36 месяцев) без учёта периодов призыва

молодого педагога на военную службу или направления 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 ребёнком до трёх лет.

Доплата сохраняется в случае перехода молодого педагога в другую Организацию. Организация, с которой молодой педагог прекращает трудовые отношения, представляет молодому педагогу справку в свободной форме о дате, с которой установлена доплата молодому педагогу, и фактическом периоде осуществления такой доплаты в месяцах с точностью до двух десятичных знаков. Организация, с которой молодой педагог заключает трудовой договор, учитывает предусмотренную настоящим абзацем справку при установлении доплаты в пределах общего срока её осуществления в 3 года (36 месяцев)».

3.1.8. Ежемесячная выплата работникам муниципальных образовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, за организацию работы по профилактике наркомании среди обучающихся.

Предельные размеры ежемесячной выплаты составляют:

2 000 рублей – заместителю руководителя, педагогу-психологу, учителю по физической культуре;

1 000 рублей – социальному педагогу.

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

3.1.9. В МАОУ СОШ №50 устанавливаются следующие виды премий:

3.1.9.1 **Премия по итогам работы за период** (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы. При премировании учитывается профессиональная деятельность работников организации.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

Премия по итогам работы за период выплачивается как с учетом всех ее составных частей, так и за каждую часть отдельно:

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к базовому окладу (базовому должностному окладу) базовой ставки заработной платы

3.1.9.2. **Премия к профессиональному празднику «День учителя» и юбилейным датам** выплачивается при наличии экономии средств фонда оплаты труда. Конкретный размер премии определяется приказом директора МАОУ СОШ №50, с согласованием ПК.

3.1.9.3. **Другие виды премий:**

-премия за реализацию платных дополнительных образовательных и иных услуг выплачивается работникам одновременно по итогам учебного года, за

оказание платных дополнительных образовательных и иных услуг. Данная премия выплачивается за счёт прибыли, полученной от оказания платных дополнительных образовательных и иных услуг;

-премия к новомуднему празднику;

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к базовому окладу (базовому должностному окладу) базовой ставки заработной платы.

При премировании учитывается количество и качество проведенных мероприятий, степень удовлетворения населения проведенными мероприятиями и достигнутыми результатами по итогам их проведения.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к базовому окладу (базовому должностному окладу) базовой ставки заработной платы.

Выплаты премий осуществляются за счет экономии фонда оплаты труда, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности.

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

3.1.9.4. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимается руководителем учреждения на основании протокола заседания Комиссии с учетом мнения профсоюзного комитета работников МАОУ СОШ №50 в пределах фонда оплаты труда.

4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

4.1. Работникам МАОУ СОШ №50 устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

– выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

– выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

– оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 Трудового Кодекса Российской Федерации;

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

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

- выплаты за работу в сельской местности;
- выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, выполняемые за дополнительную оплату и с письменного согласия педагогического работника;
- выплаты за особенности (специфику) работы в образовательных организациях.

Выплата	Условия выплаты
За работу с вредными и опасными условиями труда	Компенсация за работу с вредными условиями труда производится на основании результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, в соответствии с Постановлением Правительства № 870 от 20.11.2008 г. (минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 % тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда).
За совмещение профессий (должностей)	Устанавливается работникам при совмещении профессий (должностей) на срок наличия вакансии. Размер доплаты и срок выплаты определяется объемом и содержанием дополнительной работы по соглашению сторон трудового договора в пределах должностного оклада.
За расширение зон обслуживания	Устанавливается при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.
За увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определяемой 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 объема дополнительной работы.
Специалистам за работу в сельской местности	Специалистам за работу в образовательных организациях, расположенных в сельской местности, устанавливается выплата компенсационного характера в размере 2 500 рублей. Указанная выплата устанавливается пропорционально установленной ставке, нагрузке (педагогической нагрузке): - директору (устанавливается приказом директора департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар);

	<ul style="list-style-type: none"> - заместителям директора; - педагогические работники (педагог дополнительного образования, педагог-психолог, педагог-организатор, преподаватель, учитель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, методист, социальный педагог, тьютор, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями); - библиотекарю; - делопроизводителю; -секретарю; - лаборанту; - специалисту по охране труда; -специалисту по кадрам; - специалисту в сфере закупок; -экономисту; -электронику.
За специфику работы	<p>Устанавливается педагогическим и другим работникам к конкретной учебной нагрузке, согласно Приложения № 2 к данному Положению.</p> <p>Применение данной выплаты не образует новый должностной оклад, ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.</p>
Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	<p>В размере не менее одинарной части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.</p> <p>– в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.</p>
Повышенная оплата сверхурочной работы	<p>Составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.</p>

4.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

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

4.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностному окладу, ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

4.4. 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.

5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ И ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ.

5.1 Размер должностного оклада руководителя организации определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учётом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости организации в кратном отношении к средней заработной плате работников, возглавляемой им организации и составляет до трёх размеров указанной средней заработной платы.

Кратность оклада руководителя к средней заработной плате работников, для установления должностного оклада руководителя организации устанавливается один раз в год на основании критериев деятельности организации для установления кратности оклада при определении должностного оклада руководителя организации.

Перечень критериев деятельности организации для установления кратности оклада при определении должностного оклада руководителя организации:

среднегодовой показатель численности воспитанников (обучающихся) в соответствии с отчётом о выполнении муниципального задания для муниципальных дошкольных образовательных и общеобразовательных организаций;

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

количество зданий образовательной организации, удалённых от основного здания на расстояние более 1 000 м;

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

наличие специальных (отдельных) классов, в которых обучение ведётся по адаптированным программам, сохранение или увеличение количества специальных (отдельных) классов по сравнению с прошлым учебным годом;

наличие специальных (коррекционных) групп, сохранение или увеличение количества специальных (коррекционных) (групп).

Размеры и условия применения критериев для определения индивидуального повышающего коэффициента при установлении должностного оклада руководителя организации устанавливаются приказом директора департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар.

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

Порядок исчисления размера средней заработной платы работников организации для определения размера должностного оклада руководителя определяется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утверждённым постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922.».

5.2. С учётом условий труда руководителю организации и его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

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

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

прохождение в отчётном году работниками курсов повышения квалификации, профессиональной переподготовки;

исполнительная дисциплина, работа по выполнению контрольных документов, поручений, ответов на обращения граждан, своевременное исполнение приказов, письменных указаний (поручений) директора департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар;

качество оказания муниципальных услуг, осуществление муниципальных функций, целей и задач (отсутствие обоснованных жалоб и претензий);

своевременная и качественная подготовка и представление отчётности, справок, иной информации, относящейся к деятельности организации;

наличие классов казачьей направленности;

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

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

наличие платных образовательных услуг;

отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности.

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

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

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

рождения ребёнка;

смерти члена семьи или близкого родственника;

необходимости восстановления здоровья или продолжительного лечения (свыше одного месяца);

потери имущества в результате аварии, пожара, стихийного бедствия; юбилейной даты (50, 55, 60 лет и т.д.).

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

6. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

6.1. Настоящий порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников МАОУ СОШ №50 применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, в период, продолжавшийся не более двух месяцев;

- за часы внеурочной деятельности, выполненные в рамках федерального государственного образовательного стандарта сверх объема, установленного при тарификации;

- за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другой образовательной организации (в одной или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству.

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

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

6.3. Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

6.4. Размер почасовой оплаты труда может увеличиваться на повышающие коэффициенты за квалификационную категорию и ученую степень, почетное звание, стимулирующую надбавку за выслугу лет.

6.5. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации, участвующих в проведении учебных занятий, привлекаемых в качестве членов жюри конкурсов и смотров, а также для рецензирования конкурсных работ, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются организацией самостоятельно.

7. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

7.1. Из фонда оплаты труда при наличии экономии фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Размеры и условия выплаты

материальной помощи устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организации.

7.2. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель организации на основании письменного заявления работника с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

8. ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ

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

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

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

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

9. ГАРАНТИИ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

9.1. Размеры и порядок оплаты труда работников определяются в соответствии с нормативными правовыми актами МАОУ СОШ №50, данным Положением, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.2. 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 приказом Министерства образования и науки РФ 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», и в размерах, установленных указанным приказом.

9.3. При установлении учебной нагрузки больше или меньше нормы часов, предусмотренной вышеуказанным приказом, требуется письменное согласие работника.

9.4. Выплаты стимулирующего характера, премии, поощрительные выплаты, материальная помощь осуществляются за счет стимулирующей части фонда оплаты труда соответствующей группы работников.

9.5. Перечень видов выплат компенсационного и стимулирующего характера определяется в соответствии с настоящим Положением.

9.6. Распределение указанных выплат по результатам труда производится директором МАОУ СОШ №50. Критерием для осуществления поощрительных выплат является качество обучения и воспитания учащихся.

9.7. Размеры, порядок и условия осуществления выплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя, определяются в соответствии с Положением.

9.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников, если иное не определено федеральным законодательством и законодательством Краснодарского края.

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

9.10. Оплата труда работников МАОУ СОШ №50 производится на основании трудовых договоров (эффективных контрактов) между директором МАОУ СОШ №50 и работниками.

9.11. Работники лишаются надбавок на месяц и более на следующих основаниях:
-за неоднократное и грубое нарушение инструкций по охране жизни и здоровья учащихся;

-за обоснованные жалобы родителей;

-за неквалифицированное выполнение учебно-воспитательного процесса;

-за низкую исполнительскую дисциплину;

-за невыполнение правил внутреннего трудового распорядка;

-за несвоевременное исполнение приказов, распоряжений;

-за недобросовестное выполнение должностных обязанностей.

9.12. Надбавки к ставкам и окладам могут устанавливаться на неопределенное время (до отмены) приказом директора МАОУ СОШ №50. Одновременно могут устанавливаться несколько видов надбавок. Выплата надбавок осуществляется по фактически отработанному времени.

Выплаты стимулирующего характера учителям устанавливаются пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы).

Размеры стимулирующих выплат, установленных работнику, могут быть как изменены в сторону увеличения или уменьшения, так и отменены в случае изменения оснований для их установления, ухудшения качества выполняемой работы или отсутствия финансовой возможности их выплаты.

Отмена или уменьшение стимулирующих выплат производятся мотивированным приказом директора МАОУ СОШ №50.

Распределение указанных выплат по результатам труда производится директором МАОУ СОШ №50 в соответствии с порядком и условиями настоящего Положения.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Директор МАОУ СОШ №50 имеет право перераспределять средства фонда оплаты труда между установленными выплатами.

10.2. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные в соответствии с настоящим Положением, выплачиваются одновременно с заработной платой за фактически отработанное время и учитываются при исчислении среднего заработка в соответствии с действующим законодательством.

10.3. При выплате заработной платы (один раз в месяц 8 числа каждого месяца), работодатель обязан извещать в письменной форме (расчетные листы Приложение №3) персонально каждого работника о составных частях заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работникам, в том числе выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, о размерах и основаниях произведенных удержаний и об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

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

ПРИНЯТО

Решением педагогического совета МАОУ СОШ №50

Протокол № 43 от «22» марта 2024 г

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Положению об оплате труда
работников муниципального
автономного общеобразовательного
учреждения муниципального
образования город Краснодар
средней общеобразовательной
МАОУ СОШ №50 имени Нины Фурсовой

**Порядок распределения штатной численности
работников МАОУ СОШ № 50 по группам персонала
для формирования фонда оплаты труда**

1. Административно-управленческий персонал

В административно-управленческий персонал включаются работники, основные функции которых связаны с организацией образовательного процесса, а также с управлением коллективом:

- директор школы;
- заместитель директора (по учебно-воспитательной работе);
- заместитель директора (по административно-хозяйственной работе);
- заместитель директора (по учебно-методической работе);
- заместитель директора (по воспитательной работе);

2. Педагогический персонал

В педагогический персонал включаются работники, в основные функции которых входит непосредственное проведение занятий и воспитательной работы с учащимися.

Перечень состоит из педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, и педагогических работников, не связанных с учебным процессом.

2.1. Педагогические работники, осуществляющие учебный процесс:
учитель.

2.2. Педагогические работники, не связанные с учебным процессом:
преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности;
педагог-организатор;

советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями;

социальный педагог;

методист;

педагог-психолог;

учитель-логопед

учитель - дефектолог;

педагог дополнительного образования;

тьютор.

3. Учебно-вспомогательный персонал

В учебно-вспомогательный персонал включаются следующие должности:

библиотекарь;
лаборант;
электроник;
специалист по охране труда;
специалист в сфере закупок;
специалист по кадрам;
секретарь;
делопроизводитель;
сопровождающий несовершеннолетних лиц;
экономист.

4. Обслуживающий персонал

В обслуживающий персонал включаются все должности рабочих:

рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;
уборщик служебных помещений;
дворник;
курьер.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Положению об оплате труда
работников муниципального
автономного общеобразовательного
учреждения муниципального
образования город Краснодар
средней общеобразовательной
школы №50 имени Нины Фурсовой

**ВЫПЛАТЫ ЗА СПЕЦИФИКУ РАБОТЫ
ПЕДАГОГИЧЕСКИМ И ДРУГИМ РАБОТНИКАМ К ДОЛЖНОСТНОМУ
ОКЛАДУ, СТАВКЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

Критерии	Размер выплат
За работу в специальных (коррекционных) классах и группах компенсирующей направленности для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	15 - 20% от размера ставки заработной платы или должностного оклада в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками), с ограниченными возможностями здоровья
За работу в классах (группах), в которые зачислены обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья, проходящие обучение по адаптированной образовательной программе	20% от размера ставки заработной платы или должностного оклада
За индивидуальное обучение на дому (на основании медицинского заключения) детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	20% от размера ставки заработной платы или должностного оклада
За индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых	20% от размера ставки заработной платы или должностного оклада
Работникам групп для детей-инвалидов с тяжелыми нарушениями центральной нервной системы муниципальных образовательных организаций, реализующих основную	30% от размера ставки заработной платы или должностного оклада

общеобразовательную программу дошкольного образования	
Женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд)	30% от размера ставки заработной платы или должностного оклада
Педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций:	
- За проверку письменных работ (за исключением проверки тетрадей за часы обучения на дому)	- Начальное образование 26% от размера ставки заработной платы; - Русский язык, литература -15% от размера ставки заработной платы; - Математика – 11% от размера ставки заработной платы
- За консультации и дополнительные занятия с обучающимися, в том числе работа с отстающими и одаренными детьми, с обучающимися, получающими образование в форме самообразования и в форме семейного образования	До 5000 рублей
- За заведование элементами инфраструктуры (кабинетами, лабораториями, учебно-опытными участками, мастерскими, музеями и т.п.)	До 5000 рублей
- За руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическими работниками, не имеющими квалификационной категории «педагог-методист»	До 5000 рублей
- За выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист»	До 5000 рублей

- За выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник»	До 5000 рублей
- За работу в классах, наполняемостью свыше 25 человек - в том числе по предметам делящихся на подгруппы (иностраный язык, технология и информатика) при наполняемости свыше 13 человек	В процентах от размера ставки заработной платы или должностного оклада педагогического работника: - от 25 до 30 чел. – 10%; - от 31 до 35 чел. – 20%; - от 36 чел. и выше - 30%. В процентах от размера ставки заработной платы или должностного оклада педагогического работника: - от 13 и выше – 10%;
- За выполнение функции классного руководителя (в одном классе)	4000 рублей в месяц <*> 5000 рублей в месяц

<*> За классное руководство (кураторство), за каждый класс (класс-комплект), учебную группу независимо от количества обучающихся в классе (классе-комплекте), учебной группе (не более чем в двух классах (учебных группах) одному педагогическому работнику).

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

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

Выплата за выполнение функции классного руководителя выплачивается педагогическому работнику, осуществляющему классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее – класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к Положению об оплате труда
работников муниципального
автономного общеобразовательного
учреждения муниципального
образования город Краснодар
средней общеобразовательной
МАОУ СОШ №50 имени Нины Фурсовой

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТ РАБОТНИКА

Организация: СОШ №050

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА

Организация: СОШ №050
Подразделение
:

К выплате:
Должность:
Оклад
(тариф):

Вид	Период	Рабочие		Оплачен о	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дн и	Час ы					
Начислено:						Удержано:		
Оклад						НДФЛ		
						Профсоюзные взносы		
Выплачено:								
						За первую половину месяца		
						Зарплата за месяц		

Долг предприятия на начало

0,00

Долг предприятия на конец

0,00

Общий облагаемый доход: