

Муниципальное общеобразовательное бюджетное учреждение средняя
общеобразовательная школа № 88 г. Сочи

**ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ К
КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ,**

заключённого на 2017-2019 годы,

принятого на собрании трудового коллектива

Протокол № 2 от 17.12.2016г.

Уведомительная регистрация проведена в «Центре занятости населения города
Сочи» 23.12.2016 г. № 36-Л



Изменить следующие положения в приложениях к коллективному договору и
издать в новой редакции:

1. Приложение № 1 к Коллективному договору: «Правила внутреннего
трудоустройства МОБУ СОШ № 88 г. Сочи»
2. Приложение № 2 к коллективному договору: «Положение о системе
оплаты труда работников муниципального общеобразовательного
бюджетного учреждения СОШ № 88 г. Сочи»
3. Приложение № 1 к Положению о системе оплаты труда работников
муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения СОШ
№ 88 г. Сочи : «Перечень основного персонала МОБУ СОШ № 88 по
видам экономической деятельности «Образование»
4. Приложение №2 к Положению о системе оплаты труда работников
муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения СОШ
№ 88 г. Сочи : «Порядок исчисления заработной платы педагогическим
работникам»
5. Приложение № 3 к Положению о системе оплаты труда работников
муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения СОШ №
88 г. Сочи: «Установление стимулирующих надбавок педагогическим
работникам
МОБУ СОШ № 88 за выполнение работ, не входящих
в круг должностных обязанностей»
6. Приложение № 4 к Положению о системе оплаты труда работников
муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения СОШ №
88 г. Сочи: «Показатели эффективности деятельности педагогических
работников
МОБУ СОШ № 88 г. Сочи (дошкольное образование)
Карта оценки эффективности профессиональной деятельности
воспитателя

7. Приложение № 5 к Положению о системе оплаты труда работников муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения СОШ № 88 г. Сочи : «Поощрительные выплаты по результатам труда (премии) работникам»

Положения прилагаются.

Настоящие изменения вступают в силу с момента подписания и являются неотъемлемой частью коллективного договора МОБУ СОШ № 88 г. Сочи.

15.01.2018 г.

Директор МОБУ СОШ № 88 г. Сочи

К.А.Узунян



Председатель ПК

Л.А.Кулян



Согласовано:
 Председатель профсоюзной
 организации МОБУ СОШ № 88 г. Сочи
 Л.А. Кулян
 2018 г.



Утверждаю:
 Директор МОБУ СОШ № 88 г. Сочи
 К.А. Узунян
 Приказ № 22 от « 15 » 01 2018 г.



Согласовано:
 Председатель Управляющего Совета
 МОБУ СОШ № 88 г. Сочи

Е.В.Потемкина

**Положение
 о системе оплаты труда работников муниципального общеобразовательного
 бюджетного учреждения средней общеобразовательной школы № 88 г. Сочи**

1. Общие положения

1.1. Положение о системе оплаты труда работников муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средней общеобразовательной школы № 88 г. Сочи (далее - Положение) разработано в целях совершенствования оплаты труда работников муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средней общеобразовательной школы № 88 г. Сочи (далее МОБУ СОШ № 88), усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности их труда.

1.2. Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации»;
- Постановлением администрации города Сочи от 11.03.2015 г. № 820 «О внесении изменений в постановление Главы города Сочи от 2 февраля 2009 года № 38 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования города Сочи».

Настоящие Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об основах охраны труда в Российской Федерации» (Собрание законодательства Российской Федерации, 1999 № 29, ст. 3702), Постановлением Министерства труда РФ от 08.02.2000 г. №14 «Об утверждении Рекомендаций по организации работы службы охраны труда в организации», постановлением главы администрации Краснодарского края от 25.04.2007 г. №388 «Об утверждении комплексного проекта модернизации

Согласовано:

Председатель профсоюзной
организации МОБУ СОШ № 88 г. Сочи

Л.А. Кулян

« »

20 г.

Утверждаю:

Директор МОБУ СОШ № 88 г. Сочи

К.А. Узунян

Приказ № ____ от « »

20 г.

Согласовано:

Председатель Управляющего Совета
МОБУ СОШ № 88 г. Сочи

Е.В.Потемкина

Положение

о системе оплаты труда работников муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средней общеобразовательной школы № 88 г. Сочи

1. Общие положения

1.1. Положение о системе оплаты труда работников муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средней общеобразовательной школы № 88 г. Сочи (далее - Положение) разработано в целях совершенствования оплаты труда работников муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средней общеобразовательной школы № 88 г. Сочи (далее МОБУ СОШ № 88), усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности их труда.

1.2. Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации»;
- Постановлением администрации города Сочи от 11.03.2015 г. № 820 «О внесении изменений в постановление Главы города Сочи от 2 февраля 2009 года № 38 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования города Сочи».

Настоящие Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об основах охраны труда в Российской Федерации» (Собрание законодательства Российской Федерации, 1999 № 29, ст . 3702), Постановлением Министерства труда РФ от 08.02.2000 г. №14 «Об утверждении Рекомендаций по организации работы службы охраны труда в организации», постановление главы администрации Краснодарского края от 25.04.2007 г. №388 «Об утверждении комплексного проекта модернизации образования в Краснодарском крае», постановлением Главы города Сочи от

02.02.2009г. №38 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Сочи» в ред. от 24.11.2014 №2341, распоряжением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 07.10.2010 г. №935-р «О плане действий по модернизации общего образования, направленных на реализации национальной образовательной инициативы «Наша новая школа» на 2011-2015 годы», приказом Департамента образования и науки Краснодарского края №767/1 от 03.03.2011 г. «О введении в действие федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования в общеобразовательных учреждениях Краснодарского края в 2011 г.», постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 28.10.2010 г. №961 «Об утверждении долгосрочной краевой целевой программы «Развития образования в Краснодарском крае на 2011-2015 годы» (в редакции постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 15.05.2012 г. №299 «О порядке предоставления условий стимулирования и распределения между муниципальными образованиями края иных межбюджетных трансфертов органам местного самоуправления отдельных категорий работников муниципальных образовательных учреждений», постановлением администрации города Сочи от 04.03.2012 г. №371 «О порядке предоставления и условиях стимулирования отдельных категорий работников муниципальных общеобразовательных учреждений города Сочи за счет имеющихся средств в учреждении (муниципальный бюджет, госстандарт, средства полученные от приносящей доход деятельности)», постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 25.01.2012 г. №42 «О внесении изменений а постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27.11.2008 года №1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края», распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 №2190-р «Об утверждении программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда государственных учреждениях на 2012-2018 годы», во исполнение постановления администрации города Сочи от 01.08.2014 г. №1516 «об утверждении плана мероприятий «Дорожной карты» «Изменения в отраслях социальной сферы МО г-к Сочи, направленные на повышение эффективности образования», приказом Управления по образованию и науки администрации города Сочи от 03.09.2014 г. №930 « Об утверждении примерных показателей эффективности деятельности педагогических работников МО дошкольного, общего и дополнительного образования», в целях совершенствования оплаты труда педагогических работников, усиления материальной заинтересованности, повышения эффективности и результативности труда.

1.3. Положение включает:

- перечень должностей МОБУ СОШ № 88 по видам экономической

деятельности «Образование» (приложение №1);

- порядок и условия оплаты труда (приложение №2);
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера (приложение № 3);
- **порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного характера** (приложение № 4);
- порядок и условия премирования работников **МОБУ СОШ № 88** (приложение № 5);
- об оказании материальной помощи;
- оплата труда руководителя, заместителей руководителя **МОБУ СОШ № 88**;
- о штатном расписании.

1.4. Оплата труда работников **МОБУ СОШ № 88** устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- согласования с профсоюзной организацией **МОБУ СОШ № 88**.

1.5. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты, показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результата труда и качества оказанных муниципальных услуг являются обязательными для включения в трудовой договор (эффективный контракт).

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 (эффективным контрактом).

1.7. Заработная плата каждого работника 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.

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

1.9. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе тарифной сетки по оплате труда работников государственных бюджетных учреждений на 1 декабря 2008 года (редакции Постановления Главы администрации Краснодарского края от 14.09.2015 года № 863), при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.10. Положение о системе оплаты труда **МОБУ СОШ № 88** не противоречит Положению об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования города Сочи и действующему законодательству в сфере труда.

1.11. Оплата труда работников **МОБУ СОШ № 88** производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в плане финансово-хозяйственной деятельности **МОБУ СОШ № 88** на соответствующий финансовый год.

1.12. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда **МОБУ СОШ № 88** (начальное общее образование, основное общее образование) не может превышать 30 %. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда **МОБУ СОШ № 88** (дошкольное образование) не может превышать 40 %.

1.13. При оптимизации штатного расписания фонд оплаты труда не уменьшается.

2. Порядок и условия оплаты труда

Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам **МОБУ СОШ № 88** и условия почасовой оплаты труда работников устанавливается в соответствии с Приложением № 2 к настоящему Положению.

Размер фонда оплаты труда МОБУ СОШ № 88 определяется исходя из утвержденного законом Краснодарского края о краевом бюджете на очередной финансовый год норматива подушевого финансирования на одного обучающегося (с учетом соответствующего поправочного коэффициента) для обеспечения реализации основных общеобразовательных программ (далее норматив) по следующей формуле:

$ФОТ_0 = (N \times H \times Д) - КП$, где:

ФОТо — фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

N — норматив подушевого финансирования на одного обучающегося (с учетом соответствующего поправочного коэффициента) для реализации основных общеобразовательных программ в общеобразовательных учреждениях Краснодарского края, утвержденный законом Краснодарского края о краевом бюджете на очередной финансовый год;

N - количество обучающихся в общеобразовательном учреждении на начало нового учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января);

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

- от 90 до 99% фонд оплаты труда;

- от 10 до 1 % материальные затраты, выделенные в составе субвенции на реализацию общеобразовательным учреждением основных общеобразовательных программ.

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

КП - расходы общеобразовательного учреждения на компенсацию педагогическим работникам на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий.

2.1. Распределение фонда оплаты труда МОУ СОШ № 88

2.1.1. Фонд оплаты труда МОБУ СОШ № 88 состоит из фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс и фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом. согласно приложения №2

$ФОТо = ФОТп + ФОТпр$, где:

ФОТо – фонд оплаты труда МОУ СОШ № 88;

ФОТп - фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебных процесс;

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

2.1.2. Директор МОУ СОШ № 88 в соответствии со статьей 32 Закона Российской Федерации от 10 июля 1992 года № 3266-1 «Об образовании» формирует и утверждает штатное расписание учреждения, локальные акты, регулирующие оплату труда образовательного учреждения в соотношении:

а) от 60 до 80 % от объема фонда оплаты учреждения (ФОТб(т)) – доля фонда оплаты труда для педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс;

б) от 20 до 40 % от объема фонда оплаты труда учреждения (ФОТб(т)) – доля фонда оплаты труда для административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом.

Соотношение может быть изменено на начало учебного года

(1 сентября) и на начало календарного года (1 января) в зависимости от фактически сложившейся структуры фонда оплаты труда по категориям персонала, необходимости введения дополнительных штатных единиц и других условий.

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

$\text{ФОТп} = \text{ФОТп(б)} + \text{ФОТП(с)} + \text{КВ}$, где:

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

ФОТп(б) – Базовая часть ФОТп;

ФОТП(с) - стимулирующая часть ФОТп;

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

С введением федерального государственного стандарта начального общего образования (далее ФГОС) дополнительно рассчитывается стоимость педагогической услуги за неаудиторная часы внеурочной деятельности в МОБУ СОШ №88, по следующей формуле:

$\text{Двн} = \text{Стп} * \text{Ук} * \text{Ч} * 4$, где

Двн – доплата за внеурочную деятельность;

Стп – стоимость педагогической услуги;

Ук – количество учащихся в классе (группе);

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

Применяется поправочный коэффициент к стоимости педагогической услуги в размере от 0,1 до 1. Поправочный коэффициент утверждается директором школы.

2.2. Базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс.

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

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

- Подготовка к урокам и другим видам учебных занятий;
- Проверка письменных работ:
 - в 5 – 11 классах по математике;
 - в 5 - 11 классах по русскому языку и литературе;
 - в классах начальной школы;
 - во 2 – 11 классах по иностранному языку;
 - по черчению;
 - в 5 – 11 классах по отдельным предметам, предусматривающих наличие письменных классных и домашних работ обучающихся (химия, биология, физика);

Проверка тетрадей оплачивается от установленной учебной нагрузки. Конкретный размер дополнительных видов работ, относящихся к неаудиторной

(внеурочной) деятельности учителя, определяется образовательным учреждением самостоятельно.

Остальные доплаты (надбавки) считаются стимулирующими. Доплаты устанавливаются пропорционально отработанному времени и учебной нагрузки.

2.2.1. Конкретные виды выплат стимулирующего характера учителям определяются по утвержденным критериям эффективности деятельности и сумм по педагогическому персоналу. Основанием для оценки эффективной деятельности педагогов служит самоанализ. Портфолио (портфель профессиональных достижений), т.е. индивидуальная папка, в которой собраны личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития обучающихся, воспитанников, вклад педагога в развитие системы образования за определенный период времени, а также участие в общественной жизни учреждения является подтверждением результатов работы.

По результатам портфолио педагог самостоятельно в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности.

2.2.2. Устанавливаются следующие отчетные периоды:

- С 1 января по 30 июня;
- С 1 сентября по 31 декабря.

2.2.3. Фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки), состоит из базовой части, стимулирующей части и выплат компенсационного характера:

$$\text{ФОТпр} = \text{ФОТпр(б)} + \text{ФОТпр(с)} + \text{КВпр}, \text{ где :}$$

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

ФОТпр(б) – базовая часть ФОТпр;

ФОТпр(с) – стимулирующая часть ФОТпр;

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

2.3. Определение стоимости педагогической услуги в МОБУ СОШ № 88.

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

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

Стоимость педагогической услуги (стоимость 1 ученико-часа – Стп) определяется исходя из базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, уменьшенной на сумму доплат за

дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя:

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

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТп(б)} - \text{НВ}}{(a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + a_3 \times v_3 + \dots + a_{10} \times v_{10} + a_{11} \times v_{11}) \times 365},$$

где:

365 – количество дней в году;

245 – среднее расчетное количество дней в учебном году;

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

НВ – сумма доплат за виды неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя

a_1 – количество учащихся в первых классах;

a_2 – количество учащихся во вторых классах;

a_3 – количество учащихся в третьих классах;

a_{11} – количество учащихся в одиннадцатых классах;

...

v_1 – годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

v_2 – годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

v_3 – годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

...

v_{11} – годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

2.3.2 Учебный план разрабатывается МОУ СОШ № 88 самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным и региональным базисными учебными планами и санитарными правилами и нормами (СанПиН).

Реализация федерального и регионального компонентов базисного учебного плана обязательна для МОБУ СОШ № 88.

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

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

2.4. Расчет окладов (должностных окладов) ставок заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс

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

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

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

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

Н – количество обучающихся по предмету в каждом классе;

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

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

Г – коэффициент, учитывающий возможное деление класса на группы.

2.4.2. При определении оклада (должностного оклада) ставки заработной платы педагогов по предметам может учитываться деление классов на группы при изучении отдельных предметов. В этом случае стоимость педагогической услуги определяется с учетом коэффициента Г, а оклад (должностной оклад) ставка заработной платы конкретного учителя рассчитывается исходя из количества учеников в каждой группе.

Г - коэффициент, учитывающий возможное деление класса на группы при изучении отдельных предметов (значение Г = от 1,0 до 2,0).

Установить следующие коэффициенты:

наполняемость подгрупп:

1 - 14 чел. – 2,0;

15 – 19 чел. – 1,4;

20-24 чел. – 1,2;

25 – 30 чел. – 1.

2.4.3. При обучении детей на дому заработная плата педагогов, осуществляющих такое обучение, определяется путем умножения ставки заработной платы учителя, установленной по новой системе оплаты труда, на фактическую нагрузку в неделю – деленную на норму часов в неделю, 20% доплачивается по приказу директора школы.

2.4.4. При обучении детей в классах КРО заработная плата педагогов, осуществляющих такое обучение, определяется путем умножения ставки заработной платы учителя, установленной по новой системе оплаты труда, на фактическую нагрузку в неделю – деленную на норму часов в неделю, 20% доплачивается по приказу директора школы.

2.4.5. Установление заработной платы педагогов, осуществляющих учебный процесс, производится 2 раза в год исходя из численности учащихся по состоянию на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января).

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.1. Работникам **МОБУ СОШ № 88** устанавливаются повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

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

- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в виду особой важности дисциплины.

Введение соответствующих норм принято **МОБУ СОШ № 88** с учетом

обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

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

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

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

Размеры повышающего коэффициента:

0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории;

0,05 - при наличии второй квалификационной категории.

3.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем **МОБУ СОШ № 88** персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента - до 3,0. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), за особую важность дисциплины, устанавливается на следующие дисциплины:

- химия -1,05;
- информатика и ИКТ -1,1.

3.4. Положением об оплате труда и стимулировании труда работников **МОБУ СОШ № 88** работникам устанавливаются стимулирующие надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и стимулирующих выплат:

- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- стимулирующая надбавка за выслугу лет;
- стимулирующая выплата за выполнение функции классного руководителя.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя **МОБУ СОШ № 88** в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников **МОБУ СОШ № 88**, а также средств от предпринимательской и

иной, приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников:

- руководителей структурных подразделений **МОБУ СОШ№88**, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям директора – по представлению заместителей директора МОБУ СОШ№88;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях **МОБУ СОШ№88** – на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

3.6. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы работникам **МОБУ СОШ № 88** устанавливается за эффективность труда ([приложение № 4](#)):

- за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- за сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе водителям);
- за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей;
- за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;
- за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе.

Доплаты устанавливаются пропорционально отработанному времени и учебной нагрузки.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям (в размере от 100 до 10 000 рублей).

Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Размеры повышающего коэффициента:

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

0,15 – за ученую степень доктора наук.

- За наличие нагрудных знаков «Почетный работник общего образования РФ»; «Отличник народного просвещения»; «Почетная грамота министерства образования и науки РФ» - 500 рублей.

Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ устанавливается по

одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

3.7. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам - в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования, при наличии средств.

Размеры (в процентах от оклада):

при выслуге лет от 1 до 5 лет – 5%;

при выслуге лет от 5 до 10 лет – 10%;

при выслуге лет от 10 лет – 15%;

3.8. Стимулирующая выплата за выполнение функции классного руководителя устанавливается педагогическим работникам **МОБУ СОШ № 88**, выполняющим функции классного руководителя.

Размер стимулирующей выплаты за выполнение функции классного руководителя - из расчета 2000 рублей в месяц в классе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 30 августа 2013 года N 1015 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования", либо в классе с наполняемостью 14 человек и более в муниципальных общеобразовательных учреждениях, расположенных в сельской местности.

Для классов, наполняемость которых меньше указанной в абзаце втором настоящего пункта, уменьшение размера стимулирующих выплат производится пропорционально численности обучающихся.

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

Размер стимулирующей выплаты устанавливается исходя из наполняемости классов по состоянию на 1 января и 1 сентября текущего финансового года. В случае изменения числа обучающихся в классе в течение указанных периодов, размер стимулирующей выплаты не изменяется

3.9. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 3.3, 3.6 и 3.8. настоящего Положения, устанавливаются пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы).

3.10. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом разработанных в **МОБУ СОШ № 88** показателей и критериев оценки эффективности труда работников, включая механизм увязки размера оплаты труда работников с конкретными показателями качества и количества оказываемых услуг (выполняемых работ) на основании показателей

эффективности деятельности педагогических работников **МОБУ СОШ № 88**, приведенных в **приложении № 3** и в **приложении № 4** к настоящему Положению.

3.11. Порядок установления стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы педагогическим работникам (должность «учитель») по оценки эффективности труда

3.11.1 Порядок стимулирования учителя основан на материальной заинтересованности педагогических работников в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного выполнения должностных обязанностей, ответственности за конечные результаты.

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

3.11.3 По результатам портфолио педагог самостоятельно в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности на основе утвержденных Положением заполняет контрольную карту оценки эффективности

3.11.4 В установленные приказом руководителя образовательного учреждения сроки (не менее чем за две недели до заседания Комиссии, на которой планируется рассмотрение вопроса о распределении стимулирующего фонда оплаты труда) педагогические работники передают в комиссию собственные портфолио с заполненным собственноручно оценочным листом, содержащим самооценку показателей результативности эффективности педагогической деятельности, с приложением документов подтверждающих и уточняющих их деятельность.

3.11.5 Определяются следующие отчетные периоды:

- С 1 января по 30 июня;
- С 1 сентября по 31 декабря.

3.11.6 Устанавливаются следующие сроки рассмотрения оценочных листов:

- Педагоги сдают оценочные листы в Комиссию до 10 числа отчетного периода;
- Комиссия рассматривает представленные материалы 10-12 числа отчетного периода;
- 13-15 числа отчетного периода педагог может обратиться в Комиссию с апелляцией;
- После 18 числа отчетного периода приказ руководителя передается в бухгалтерию для начисления заработной платы на установленный срок.

3.11.7 оценочный лист, завершающийся итоговым бланком и вычисленным процентом, выраженным в денежном отношении подписываются всеми членами Комиссии, доводятся для ознакомления под роспись педагогу и утверждаются приказом руководителя.

3.11.8 Количество баллов одного педагога не должно превышать:

-учитель 368 баллов

Максимальное количество баллов может меняться при разработке дополнительных показателей и критериев.

3.11.9 В случае несогласия педагога с итоговым баллом, и полученным процентом, педагог имеет право в течение двух дней обратиться в Комиссию, аргументировано изложив, с каким критерием оценки результатов его труда он не согласен.

Основанием для подачи такого заявления учителем может быть только факт(факты) нарушения установленных процедур мониторинга, которые повлекли необъективную оценку его профессиональной деятельности. Апелляция педагогических работников по другим основаниям Комиссией не принимаются и не рассматриваются.

3.11.10 Комиссия обязана в течение двух дней рассмотреть заявление педагога и дать письменное или устное (по желанию педагога) разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол Комиссии).

3.11.11 В случае связанном с обоснованным обращением учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций, стимулирующие выплаты уменьшаются на стоимость 10 баллов по каждому критерию.

В случае травматизма учащихся на уроках и во время внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога, стимулирующие выплаты отменяются сроком на 1 год.

В случае нарушения трудовой дисциплины из общей суммы вычитаются по 10 баллов за :

Несвоевременное оформление учетно-отчетной документации;

Опоздания;

Преждевременный уход с рабочего места;

Отсутствие на месте дежурства.

3.12. Порядок определения размера стимулирующих выплат.

3.12.1 Стимулирующие выплаты каждому учителю за определенный период определяются следующим образом:

-производится подсчет баллов претендентов, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого работника за прошедший период.

3.12.2 Расчет стимулирующих выплат(СВ) учителя по уровню эффективности деятельности определяется по следующей формуле:

$СВ = ИБ * СТП * К$, где

ИБ – итоговый балл (суммированный);

СТП – стоимость педагогической услуги;

К – повышающий коэффициент.

Повышающий коэффициент утверждается руководителем школы и может

быть изменен.

Выплаты стимулирующего характера, определенные в процентном выражении, устанавливаются пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы).

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Оплата труда работников **МОБУ СОШ № 88**, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере (на основании протокола СОУТ).

В этих целях работникам осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

- ✓ за работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда;
- ✓ за совмещение профессий (должностей);
- ✓ за расширение зон обслуживания;
- ✓ за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- ✓ специалистам за работу в сельской местности;
- ✓ за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- ✓ за работу в ночное время;
- ✓ за сверхурочную работу.

4.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда 12 %.

- За выполнение объема работ временно отсутствующего работника от 3000 до 25000 рублей;
- За расширение зоны обслуживания от 500 до 25000 рублей.

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

Работодатель 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 специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

4.3. 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.

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

4.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.6. Специалистам **МОБУ СОШ № 88** работающим в сельской местности, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается выплата в размере 25% (за работу в сельской местности).

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

Размер доплаты составляет:

- ✓ не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;
- ✓ не менее одинарной часовой части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.8. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

(педагогической работе).

4.11. На основании Приказа Главы города Сочи «О стимулировании отдельных категорий работников муниципальных общеобразовательных организаций в 2016 г.» № 1217 от 19.10.2016г. производить выплаты поварам и помощникам воспитателей в размере 1000 руб. к должностному окладу.

5. Порядок и условия премирования работников МОБУ СОШ № 88

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в **МОБУ СОШ № 88** устанавливаются премии:

- ✓ по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- ✓ за качество выполняемых работ;
- ✓ за интенсивность и высокие результаты работы;
- ✓ Премия к праздничным датам;
- ✓ Премия ко Дню учителя.

Премирование осуществляется по решению директора **МОБУ СОШ № 88** в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящий доход деятельности направленных учреждением на оплату труда работников:

- ✓ заместителей руководителя и иных работников, подчиненных **директору МОБУ СОШ № 88** ;
- ✓ остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений **МОБУ СОШ № 88**.
- ✓ Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения, установленными главным распорядителем средств краевого бюджета;
- ✓ Размеры премирования руководителя, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливаются главным распорядителем средств краевого бюджета в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.
- ✓ Руководителей структурных подразделений учреждения и иных работников, подчиненных заместителям директора **МОБУ СОШ № 88** – по представлению заместителей директора **МОБУ СОШ № 88**

5.2. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При премировании учитывается:

- ✓ успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- ✓ инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- ✓ проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью **МОБУ СОШ № 88**;
- ✓ выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности **МОБУ СОШ № 88**;
- ✓ качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- ✓ участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

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

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

5.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно в размере до 5-ти окладов при:

- ✓ поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;
- ✓ присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;
- ✓ награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;
- ✓ награждении Почетной грамотой Министерства образования Российской Федерации.

5.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитываются:

- ✓ выплата за высокие показатели результативности;
- ✓ выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;
- ✓ выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- ✓ выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы;
- ✓ другие выплаты. ([Приложение № 5](#)).

Размер премии устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Максимальным размером премирования за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

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

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

5.6. Решение об отмене доплат, надбавок и выплат за неисполнение или некачественное исполнение обязанностей работников рассматривается и принимается директором МОУ СОШ №88.

Размеры стимулирующих выплат и доплат могут быть уменьшены или сняты полностью:

- за некачественное выполнение функциональных обязанностей, подтвержденных результатом проверок;
- за несоблюдению обязательств по коллективному договору;
- за нарушение Устава и других документов, регламентирующих деятельность учреждения;
- за нарушение трудового законодательства и финансовой дисциплины;
- за нарушение морально-этических норм;
- при отсутствии или недостатке финансовых средств, при этом работник должен быть предупрежден об этом в установленном законодательством порядке.

6. Материальная помощь

6.1. Из фонда оплаты труда **МОБУ СОШ № 88** (за счет экономии, сложившейся по фонду труда) работникам может быть выплачена материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективным договором.

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

7. Оплата труда заместителей руководителя МОБУ СОШ № 88.

7.1. Заработная заместителей руководителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Должностные оклады заместителей руководителя устанавливаются на 10 -30 процентов ниже должностного оклада руководителя **МОБУ СОШ № 88** и подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

7.3. С учетом условий труда заместителям руководителя устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

7.4. Должностной оклад директора МОБУ СОШ № 88 устанавливается исходя из группы оплаты труда руководителей учреждений, определяемой в

зависимости от количества учащихся, и расчетный средний оклад педагогических работников, осуществляющих учебный процесс.

$O_p = O_{срп} \times K$, где:

O_p – должностной оклад руководителя общеобразовательного учреждения;

$O_{срп}$ – расчетный средний оклад педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

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

Коэффициенты:

1 группа – коэффициент 1,05 (при численности учащихся от 500 человек);

2 группа – коэффициент 1,04 (при численности учащихся от 250 до 500 человек);

3 группа – коэффициент 1,03 (при численности учащихся до 250 человек);

Порядок и критерии отнесения к группам по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений устанавливаются учредителем общеобразовательного учреждения.

8. Штатное расписание

8.1. Штатное расписание **МОБУ СОШ № 88** формируется на 01 января, на 01 сентября финансового года и утверждается директором **МОБУ СОШ № 88** в пределах выделенного фонда оплаты труда.

8.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя **МОБУ СОШ № 88**.

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

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

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