

Председатель ПК
МАОУ СОШ №4 им. М.С.Сахненко

В.В.Цаканян

«11» декабря 2020г.



Директор
МАОУ СОШ №4 им. М.С.Сахненко

А.Б.Енацкий

«11» декабря 2020г.



Положение об оплате и стимулировании труда работников

муниципального автономного образовательного учреждения
средней общеобразовательной школы №4 имени М.С.Сахненко
г. Курганинск

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников МАОУ СОШ №4 им. М.С.Сахненко г. Курганинска в повышении качества образовательного процесса, развитии творческой активности и инициативы. Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Методикой планирования расходов на оплату труда при формировании сметы доходов и расходов общеобразовательных учреждений, расположенных на территории Краснодарского края, утвержденной постановлением главы администрации Краснодарского края от 25 января 2008 года №32 «О продлении эксперимента по применению новых моделей оплаты труда работников общеобразовательных учреждений, расположенных на территории Краснодарского края»;
- Положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, находящихся в ведомственном подчинении управления образования администрации муниципального образования Курганинский район, утвержденным постановлением главы муниципального образования Курганинский район № 2415 от 30.09.2013 г. «О внесении изменений в постановление главы муниципального образования Курганинский район от 13 ноября 2008 года «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, находящихся в ведомственном подчинении управления образования администрации муниципального образования Курганинский район»;
- Постановлением Главы Администрации (Губернатора) Краснодарского края № 1131 от 07 октября 2013 года «О совершенствовании отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края»;
- Приказом ДОН Краснодарского края от 20.07.2011г. № 3892 «О модернизации общеобразовательных учреждений путем организации в них дистанционного обучения для обучающихся»;
- Приказом ДОН Краснодарского края от 05.03.2011г № 767/1 «О введении в действие федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования в общеобразовательных учреждениях Краснодарского края в 2011 году»;
- Уставом муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №4 имени М.С.Сахненко г.Курганинска (МАОУ СОШ № 4 им.М.С.Сахненко).

1.2. Настоящее Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда, соотношение тарифной (базовой) и стимулирующей частей фонда оплаты труда, порядок расчета заработной платы работников и разработано в целях совершенствования оплаты.

2. Формирование фонда оплаты труда

2.1. Размер фонда оплаты труда учреждения 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:

$ФОТ = N \times H \times D$, где:

ФОТ – 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;

H – количество учащихся в общеобразовательном учреждении на начало нового учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января);

D – доля фонда оплаты труда (с начислениями на оплату труда) в нормативе на реализацию основных общеобразовательных программ, определяемая образовательным учреждением самостоятельно исходя из анализа фактически сложившихся затрат образовательного учреждения с учетом реальных потребностей.

При определении доли фонда оплаты труда учитываются наличие коррекционных, лицейских (гимназических) классов, количество детей, обучающихся на дому, а также другие факторы, влияющие на увеличение фонда оплаты труда.

2.2. Фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения 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.

$ФОТо = ФОТп + ФОТпр$, где:

ФОТо – фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

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

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

2.3. Директор школы формирует и утверждает штатное расписание и локальные акты, регулирующие оплату труда учреждения (положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда), в пределах фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения в соотношении:

-доля фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, устанавливается в размере 70% к общему фонду оплаты труда учреждения;

-доля фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, устанавливается в размере 30% к общему фонду оплаты труда учреждения.

2.4. Рекомендуемое в пункте 2.3. настоящего Положения соотношение может быть изменено учреждением в зависимости от фактически сложившейся структуры фонда оплаты труда по категориям персонала, необходимости введения дополнительных штатных единиц и других условий.

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

$ФОТп = ФОТп(б) + ФОТп(с) + КВ$, где:

ФОТп – фонд оплаты труда педагогического персонала;

ФОТп(б) – базовая часть ФОТп;

ФОТп(с) – стимулирующая часть ФОТп.

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

2.5.1. В базовую часть включаются (конкретный размер вознаграждений в тех пунктах, где указаны максимальные границы выплат, производится исходя из финансовых возможностей учреждения; расчет доплаты производится пропорционально учебной нагрузке и отработанному времени):

1.	Проверка письменных работ: <i>русский язык и литература</i> <i>математика</i> <i>начальные классы</i> <i>история, география, иностранный язык, физика, биология</i> Оплата за проверку письменных работ в летнее время не проводится.	
		до 10%
		до 10%
		до 7 %
		до 3%
2.	Классное руководство	От численности уч-ся в классе, но не более 9000 руб.
3.	Руководство предметными комиссиями, методическими объединениями, ПМПК	от 200 руб.
4.	Консультации и дополнительные занятия с обучающимися, в том числе работа с отстающими и одаренными детьми	от 200 руб.
5.	Изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий	до 800 руб.
6.	Организация работы кружков, клубов, секций. Оплата труда, внеурочной деятельности учителей, реализующих (ФГОС)	кол-во детей x СТП x кол-во занятий в месяц
7.	Заведование элементами инфраструктуры (кабинетами, лабораториями, учебно-опытными участками, мастерскими, музеями и т.п.)	от 300 руб.
8.	Организация внеклассной работы по предмету, соревнований, олимпиад, конкурсов, конференций	до 1000 руб.
9.	Предпрофильная подготовка, профориентация	до 1000 руб.
10.	Ведение клубной, конкурсной, экскурсионной работы с учащимися	до 1000 руб;
11.	Работа с родителями	до 500 руб;
12.	Работа с молодыми специалистами (наставничество)	от 300 руб;
13.	Организация работы по профилактике наркомании среди учащихся:	2000 руб.
	Заместитель директора по воспитательной работе	
	Учителя физической культуры	2000 руб.
	Социальный педагог	1000 руб.
	Педагог -психолог	1000 руб.
14.	Работа с музыкальной аппаратурой, поддержание в исправном состоянии усилителей, магнитофонов, радиоприемников,	от 500 руб.

	которые используются в учебном процессе	
15.	Организация работы по охране труда с учащимися и оформление документов по технике безопасности в учебном процессе	до 3000 руб.
16.	Организация работы по охране труда и оформление документов по технике безопасности учебного процесса	до 3000 руб.
17.	Обслуживание компьютерной техники.	от 1000 руб.
18.	Внедрение компьютерных технологий в организационно-педагогическую работу учреждения	до 1000 руб.
19.	Работа председателя профсоюзной организации учреждения	до 15% от оклада

2.5.2. На стимулирующую часть направляется не менее 20% общего фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс.

2.5.3. Применение надбавок к ставке заработной платы не образует новый базовый оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и других выплат.

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

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

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

ФОТпр(б) – базовая часть ФОТпр;

ФОТпр(с) – стимулирующая часть ФОТпр;

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

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

2.7. Размер, порядок, условия расходования стимулирующей части фонда оплаты труда определяет Положение о фонде материального стимулирования МАОУ СОШ № 4им.М.С.Сахненко.

3.Порядок расчёта заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс

3.1. Месячная заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, складывается из оплаты за аудиторную педагогическую услугу, доплат за дополнительные виды работ и стимулирующих доплат. Для исчисления оплаты за аудиторную педагогическую услугу определяется стоимость педагогической услуги (1 ученико-час Стп).

3.2. 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:

a1 – количество учащихся в первых классах;

a2 – количество учащихся во вторых классах;

a3 – количество учащихся в третьих классах;

a11 – количество учащихся в одиннадцатых классах;

...

v1 – годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

v2 – годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

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

...

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

3.2.1. Годовое количество часов по учебному плану определяется с учетом всех случаев увеличения часов (деления классов на группы), обучения детей с отклонениями в развитии, обучения детей на дому согласно письму Министерства народного образования РСФСР от 14 ноября 1988 года № 17-253-6. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным и региональным базисными учебными планами и санитарными правилами и нормами (СанПиН).

3.2.2. 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.

3.2.3. Определенная таким образом стоимость педагогической услуги для последующих расчетов может корректироваться на рекомендуемый коэффициент – 0,95, учитывающий сложность и приоритетность предмета (рекомендуемая доля – 5% ФОТп(б)).

3.2.4. Конкретная величина коэффициента устанавливается в диапазоне от 1,0 до 2,0 с учетом установленных коэффициентов сложности и приоритетности предмета.

3.2.5. Повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета может определяться на основании:

- участия предмета в итоговой аттестации, в том числе в форме и по материалам ЕГЭ и других формах независимой аттестации;

- дополнительной нагрузки педагога, обусловленной большой информативной емкостью предмета, постоянным обновлением содержания, наличием большого количества источников (например, литература, история, география);

- необходимостью подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования, неблагоприятными условиями для здоровья педагога (например, химия, биология, физика);

- возрастными особенностями учащихся (начальная школа);

- специфики образовательной программы общеобразовательного учреждения, определяемой концепцией программы развития, и учета вклада в ее реализацию данного предмета.

3.3. Оклад (должностной оклад) педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$O = \text{Стп} \times H \times \text{Уп} \times \Pi \times \Gamma$, где:

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

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

H – количество обучающихся по предмету в каждом классе;

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

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

Г – коэффициент, учитывающий возможное деление класса на группы;

3.3.1. При определении оклада педагогов по предметам может учитываться деление классов на группы, предусмотренное действующими нормативными документами. 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.

3.3.2. Коэффициент Г устанавливается в диапазоне от 1,0 до 2,0 (при делении классов на две группы в соответствии с Типовым положением об образовательном учреждении) или от 1,0 до 3,0 (при делении классов на три группы в соответствии с иными нормативными документами с учетом дополнительно выделенных средств из адаптационной надбавки).

3.3.3. При обучении детей на дому заработная плата педагогов, осуществляющих такое обучение, определяется исходя из количества детей в конкретном классе, в состав которого включен ребенок, обучающийся на дому. При этом к стоимости педагогической услуги применяется повышающий коэффициент 1,2, учитывающий повышение заработной платы на 20%.

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

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

3.5. Тарификация учителей и преподавателей производится один раз в год, но отдельно по полугодиям.

3.6. Исчисление заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, в зависимости от объема их учебной нагрузки производится два раза в год - на начало первого и второго учебных полугодий.

3.7. При невыполнении по не зависящим от учителя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

3.8. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, учебно-вспомогательного персонала ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, группами, объединениями, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

3.9. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата заработной платы в случаях, предусмотренных Приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. N 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.

3.10. При установлении учебной нагрузки больше или меньше нормы часов, предусмотренной Приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. N 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.

4. Порядок и условия почасовой оплаты труда

4.1. Почасовая оплата труда учителей и преподавателей и других педагогических работников применяется при оплате:

-за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

-за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

-при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

-при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

4.2.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.

4.3.Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), 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.

4.4.Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

5.Оплата труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала

5.1.Заработная плата директора учреждения, его заместителей, главного бухгалтера, заведующего библиотекой, состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2.Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и устанавливается исходя из группы оплаты труда руководителя учреждения, определяемой в зависимости от количества учащихся, и расчетного среднего оклада педагогических работников, осуществляющих учебный процесс в школе:

$Op = Oспр \times K$, где:

Op – должностной оклад руководителя общеобразовательного учреждения;

Oспр – расчетный средний оклад педагогических работников, осуществляющих учебный процесс

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

5.4. Штатная численность работников основного персонала муниципального общеобразовательного учреждения определяется путем деления общего числа учебных часов в неделю по каждому классу на норму учебной нагрузки учителей, установленную согласно приказа Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. N 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.

5.5. Порядок и критерии отнесения к группе по оплате труда руководителя учреждения устанавливаются учредителем общеобразовательного учреждения - управлением

образования администрации муниципального образования Курганинский район. Для МАОУ СОШ № 4 им. М.С.Сахненко установлен коэффициент 2 группы – коэффициент 1,8 (при численности учащихся менее 1000 человек).

5.6. Критерии для установления кратности при определении должностного оклада директора школы так же устанавливаются управлением образования администрации муниципального образования Курганинский район.

5.7. Оклад руководителя учреждения может составлять до 5 размеров расчетного среднего оклада педагогических работников школы. Главным распорядителем бюджетных средств, в утверждаемом им порядке, могут устанавливаться директору МАОУ СОШ № 4 выплаты стимулирующего характера. Главный распорядитель средств бюджетных средств формирует централизованный фонд стимулирования руководителей образовательных учреждений по следующей формуле:

$ФОТ_{цст} = ФОТ \times \pi$, где:

ФОТ_{цст} – отчисление в централизованный фонд стимулирования руководителей образовательных учреждений;

ФОТ – фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

π – централизуемая доля фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения.

Размер централизуемой доли ФОТ_{цст} – 3%.

5.8. Размер централизованного фонда стимулирования руководителей общеобразовательных учреждений, порядок его формирования и использования устанавливается в соответствии с нормативным правовым актом органа местного самоуправления.

5.9. Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения, установленными главным распорядителем бюджетных средств – управлением образования администрации муниципального образования Курганинский район, в ведении которого находится учреждение.

5.10. При принятии соответствующих нормативных документов на федеральном и региональном уровне – премирование руководителей осуществляется за счет лимитов бюджетных обязательств, централизуемых главным распорядителем бюджетных средств.

5.11. Размеры премирования руководителя, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливаются главным распорядителем бюджетных средств – управлением образования администрации муниципального образования Курганинский район в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

5.12. Должностные оклады заместителей руководителя, заведующего библиотекой и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

5.13. Размер, порядок, условия стимулирования заместителей руководителя заведующего библиотекой и главного бухгалтера учреждения определяет Положение о фонде материального стимулирования МАОУ СОШ № 4 им. М.С.Сахненко.

5.14. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру, заведующего библиотекой устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные настоящим Положением.

5.15. Размеры и порядок оплаты труда учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, определяются в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, находящихся в ведомственном подчинении управления образования администрации муниципального образования Курганинский район и настоящим Положением.

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

квалификационным уровням к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленному по профессиональным квалификационной группе образует новый оклад.

5.17.Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала.

6.Порядок определения стажа педагогической работы

6.1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка работника.

6.2.Стаж работы по специальности, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, заверенных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книга учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.).

6.3.Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о выдаче справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

7.Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

7.1.Оплата труда работников учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по итогам специальной оценки (аттестации) условий труда производится в повышенном размере.

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

- за работу с вредными 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;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу.

7.2.Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в учреждении устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – до 24%.

7.2.1.Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки (аттестации) условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

7.2.2.Если по итогам специальной оценки (аттестации) условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

7.3.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.

7.4.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.

7.5. 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.

7.6 Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

7.6.1. В учреждении установлен размер доплаты 35% части оклада (должностного оклада) за час работы работника. Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

7.7. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся 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 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 части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

7.8. 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.

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

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

7.11. Педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена, отобранным в соответствии с установленным законодательством Российской Федерации требованиями и включенными в состав специалистов, привлекаемых к проведению государственной итоговой аттестации, производится выплата компенсации.

Компенсация выплачивается в размере, установленном в размере 520 рублей, пропорционально количеству фактических дней участия педагогического работника в подготовке и проведении единого государственного экзамена.

Размер компенсации, выплачиваемой педагогическому работнику определяется по формуле:

$$\text{ППкомп} = \text{Компегэ} \times \text{Фдн}$$

где:

ППкомп — размер компенсации, выплачиваемой педагогическому работнику;

Компегэ — установленный размер компенсации в день;

Фдн - количество фактических дней участия педагогического работника в подготовке и проведении единого государственного экзамена.

Выплата компенсации осуществляется за счет средств субвенции на материально-техническое обеспечение пунктов проведения экзаменов для государственной итоговой

аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования и выплату педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена, компенсации за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена, предоставляемой местным бюджетам муниципальных образований Краснодарского края из краевого бюджета.

7.12. Для стимулирования труда работников (при наличии средств) может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок:

- стимулирующая надбавка за интенсивность работы;
- стимулирующая надбавка за дополнительные виды работ;
- стимулирующая надбавка за другие виды работ;
- стимулирующая надбавка за качество выполнения работ;
- стимулирующая надбавка за руководство районными методическими объединениями;
- стимулирующая надбавка за ведение дошкольной подготовки;
- стимулирующая надбавка за организацию подворового обхода;
- стимулирующая надбавка за звание;
- стимулирующая надбавка за выслугу лет.
- стимулирующая надбавка за занятие с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, связанных с методическим, организационным, техническим обеспечением, в том числе с необходимостью координации занятости детей.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников по представлениям заместителей руководителя.

8. Штатное расписание

8.1. Штатное расписание учреждения формируется и утверждается директором учреждения, в пределах выделенного фонда оплаты труда.

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

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.

9. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

9.1. Настоящее Положение определяет размер, порядок, условия расходования стимулирующей части фонда оплаты труда.

9.4. Сумма, выплачиваемая одному работнику минимальными и максимальными размерами не ограничивается.

9.5. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляет в соответствии с данным Положением расширенная комиссия, обеспечивающая демократический, государственно-общественный характер управления.

- 9.6. В процедуре установления стимулирующих выплат участвуют через своих представителей Совет школы, администрация, профсоюзный комитет, родительский комитет.
- 9.7. Заместители директора, руководители школьных методических объединений направляют мотивированные предложения на рассмотрение и утверждение комиссии. Педагогические работники школы ежемесячно сдают оценочные листы.
- 9.8. Заседание комиссии проводятся один раз в месяц.
- 9.9. Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается приказ по школе.
- 9.11. Конкретный размер выплат стимулирующего характера определяется исходя из финансовых возможностей учреждения.
- 9.12. Условием получения работником надбавки из стимулирующей части фонда оплаты труда является добросовестное отношение к труду и исполнение должностных обязанностей. В случае дисциплинарного взыскания, неисполнения или ненадлежащего исполнения должностных обязанностей надбавки могут быть уменьшены или сняты.
- 9.13. Информация о полученных вознаграждениях является открытой, объявляется на собраниях, педсоветах, размещается на досках объявлений.
- 9.14. Стимулирующая надбавка может устанавливаться на срок не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

10. Распределение стимулирующей части

- 10.1. Стимулирующая часть ФОТ предназначена для мотивации учителей учреждения в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий, индивидуальных достижений обучающихся, стимулирования качества труда, повышения заинтересованности работников, оказания материальной помощи, премирования.
- 10.2. Основная цель предоставления вознаграждений из стимулирующей части ФОТ—повысить качество образования и мотивации учителей по следующим направлениям:
- высокие индивидуальные достижения обучающихся в соответствии с показателями, разработанными в рамках региональной системы оценки качества образования;
 - разработка и внедрение новых эффективных образовательных программ, методик, форм обучения (разработка и издание авторской учебно-методической литературы, наглядных пособий и др.);
 - развитие научно-познавательной деятельности учеников;
 - индивидуальный подход к ученику;
 - осуществление научно-методического или практического проекта;
 - высокие академические и творческие достижения;
 - высокая культура работы с родителями;
 - патриотическое и нравственное воспитание учащихся;
 - организация интересного, познавательного досуга учащихся;
 - повышение уровня квалификации работника.
- 10.3. В учреждении с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности устанавливается повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию. Размеры повышающего коэффициента:
- высшая категория А= до 1,2
- первая категория А= до 1,1
- 10.4. Для стимулирования труда педагогических работников в учреждении установлены следующие стимулирующие надбавки к окладу:

	<i>Основание для стимулирования труда</i>	
	Результативность образовательной деятельности	
	ведение предшкольной подготовки	почасовая оплата в

		зависимости от кол-ва проведенных уроков.
	разработка и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом),	до 1500 руб.
	создание экспериментальных площадок (муниципальный, краевой уровень)	от 500 руб.
	разработка элективных курсов, высокие достижения в работе.	от 500 руб.
	стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения.	от 1500 руб.
	качество образования по предметам (уменьшение количества учащихся с одной «3», отсутствие неуспевающих по предмету, положительная динамика КДР)	до 1000 руб.
	Подготовка победителей олимпиад: школьный уровень	до 200 руб.
	муниципальный уровень	от 500 руб.
	зональный уровень	от 1000 руб.
	краевой уровень	от 1500 руб.
	федеральный уровень	от 2000 руб.
	за подготовку призёров	от 500 руб.
	Участие в творческих конкурсах различного уровня:	
	<i>Подготовка победителей и призёров: школьный уровень</i>	от 300 руб.
	муниципальный уровень	от 500 руб.
	зональный уровень	от 600 руб.
	краевой уровень	от 700 руб.
	федеральный уровень	от 900 руб.
	Участие в спортивных соревнованиях различного уровня	
	<i>Подготовка победителей и призёров: школьный уровень</i>	от 100 руб.
	муниципальный уровень	от 300 руб.
	зональный уровень	от 500 руб.
	краевой уровень	от 800 руб.
	федеральный уровень	от 1000 руб.
	Результативность исследовательской деятельности учащихся:	
	муниципальный уровень	от 300 руб.
	зональный уровень	от 500 руб.
	краевой уровень	от 700 руб.
	Методическая деятельность	
	<i>Наличие публикаций в печатных СМИ:</i>	
	районных	до 300 руб.
	краевых	до 1000 руб.
	федеральных	до 1500 руб.
	<i>Наличие публикаций в электронных СМИ:</i>	
	<i>Проведение открытых уроков: школьный уровень</i>	до 200 руб.
	муниципальный уровень	от 400 руб.
	зональный уровень	от 1000 руб.
	краевой уровень	от 1500 руб.
	<i>Выступление на МО:</i>	
	- школы	до 200 руб.
	- района	от 300 руб.
	<i>Публичное представление опыта работы (профессиональные</i>	

	конкурсы):	
	муниципальный уровень	от 500 руб.
	зональный	от 1000 руб.
	краевой	от 1500 руб.
	-федеральный	от 2000 руб.
	Организация воспитательной и социальной работы	
	высокий уровень обеспечения внеклассной занятости учащихся класса (более 90%), по итогам периода (1 раз в четверть)	до 300 руб.
	экскурсии по городу (в зависимости от затраченного времени)	от 100 руб.
	организация поездок:	
	- по району	от 100 руб.
	- за пределы района	от 300 руб.
	организация многодневных экскурсий (сутки)	от 300 руб.
	организация и проведение общешкольных мероприятий	от 100 руб.
	творческое участие класса в общешкольных мероприятиях и КТД	от 100 руб.
	участие в работе Штаба воспитательной работы	от 100 руб.
	организация работы с учащимися по предупреждению нарушений Закона 1539	от 100 руб.
	организация дежурства класса по школе	от 100 руб.
	организация питания учащихся (по итогам четверти)	
	100% учащихся	до 500 руб.
	80-90% учащихся	до 350 руб.
	60- 70% учащихся	до 200 руб.
	Работа с родителями. Информирование родителей об успехах ученика. Проведение совместных мероприятий.	от 100 руб.
	Выполнение поручений, связанных с общественно-значимой деятельностью:	то 100 руб.
	участие в общешкольных субботниках	от 100 руб.
	обходы микроучастка (всеобуч)	от 250 руб.
	рейды по исполнению Закона 1539	от 250 руб.

10.5. 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 (в процентах от оклада):

- до 7,5% – за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный», «Народный»;
- до 15% – за ученую степень доктора наук;
- до 4% - Нагрудный знак «Почётный работник образования», грамота Министерства образования и науки.

10.5.1.Стимулирующую надбавку за качество выполнения работ устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

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

10.7. Стимулирующие выплаты могут быть разовые за особые достижения или выполнение особо важных работ (общественно значимой деятельности):

№	Вид деятельности	Сумма
1	Участие в подготовке школы к новому учебному году	в зависимости от кол-ва отработанного

		времени
2	Работа в творческих группах по формированию олимпиадных заданий, КДР и др.	до 500 руб.
3	Работа в экспертных комиссиях районных конкурсов	до 800 руб.
4	Работ в экспертных группах при аттестационных комиссиях	до 800 руб.
5	Участие в спартакиаде, турслёте работников ОУ	до 300 руб.

10.8. Стимулирующая надбавка за классное руководство оплата дополнительных видов работ учителя проводится с использованием условных расчетных часов, которые нормированы для конкретных видов деятельности. Количество нормируемых часов определяется учреждением самостоятельно. Оплата дополнительных видов работ осуществляется при наличии соответствующих финансовых средств, в случае недостаточности средств в базовой части ФОТ оплата дополнительных видов работ временно может осуществляться за счет стимулирующей части ФОТ.

Стимулирующая надбавка за дополнительные виды работ устанавливается

- за классное руководство по формуле: $Z_{кр} = Стп * У_{к} * Ч$, где:

$Z_{кр}$ – доплата классного руководителя;

Стп – стоимость педагогической услуги;

$У_{к}$ – количество учащихся в классе (конкретно по каждому классу);

$Ч$ – количество часов работы в месяц, исходя из 4 часов в неделю. В исчисленной сумме 1000,00 руб. составляет доплата за работу классного руководителя, которая выплачивается из стимулирующей части фонда оплаты труда, причем доплата за классное руководство из фонда оплаты труда учреждения не может быть более 4000,00 рублей.

Выплата денежного вознаграждения за классное руководство в размере 5000 (пять тысяч) рублей выплачивается дополнительно к выплате (доплате) за классное руководство, установленное по состоянию на 31 августа 2020 года из бюджета Российской Федерации, снижения размера которой не допускается.

Денежное вознаграждение за классное руководство является составной частью заработной платы педагогическим работникам одновременно с выплатой заработной платы.

11. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера административно-управленческого, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала

11.1. Для стимулирования труда работников может устанавливаться персональный повышающий коэффициент к окладу. Решение о применении повышающих коэффициентов принимается комиссией с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

11.1.1. 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.

11.1.2. Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, за исключением повышающих коэффициентов за квалификационную категорию.

11.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

11.2.1. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента – до 3,0.

11.3. Для стимулирования труда работников административно-управленческого, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала в учреждении установлены следующие стимулирующие надбавки к окладу:

- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- стимулирующая надбавка за качество выполнения работ;
- стимулирующая надбавка за выслугу лет.

11.4. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы работникам устанавливается (в процентах от оклада):

- за стабильно высокие показатели результативности работы - от 5% до 50%;
- за применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе - от 5% до 50%;
- за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения) - от 5% до 50%;
- за сложность и напряженность выполняемой работы - от 5% до 50%;
- за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей - от 5% до 100%.

11.5. Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ (в процентах от оклада) - от 5% до 10%.

11.6. *Стимулирующая надбавка за выслугу лет* устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования, размеры (в процентах от оклада):

- при стаже работы от 1 до 5 лет – до 5%;
- при стаже работы от 5 до 10 лет – до 10%;
- при стаже работы от 10 лет – до 15%.

12. Порядок и условия премирования работников учреждения

12.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в учреждениях могут быть установлены премии:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности направленных учреждением на оплату труда работников.

12.2. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы. При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности; интенсивность и напряженность работы;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

-организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

-участие в выполнении важных работ, мероприятий.

12.3. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), тарифной ставке 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.

12.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы – выплачивается работникам единовременно.

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

12.6. Основания для премирования

№	показатели, критерии	% от ставки заработной платы
1	Предметные достижения	
	Положительная динамика выполнения КДР, РДР и административных работ.	до 5%
	Результаты выполнения учащимися экзаменационных работ, проведенных в период ГИА выпускников основной, средней школы в форме и по материалам ЕГЭ выше среднекраевых -уровень обученности выше краевого - средний балл выше краевого.	до 10%
	Использование современных образовательных технологий в образовательном процессе	до 3%
2	Развитие научно-познавательной, творческой, социальной деятельности учащихся, формирование основных компетентностей обучающихся	
	Результативность участия учащихся в предметных олимпиадах, творческих конкурсах и спортивных соревнованиях различного уровня	до 5-10%
	Результативность научно-практической деятельности обучающихся (участие в научно-практических конференциях различного уровня, проектная деятельность обучающихся на различном уровне)	до 5-10%
	Качественное проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы (тематические вечера, встречи, поисковая работа, участие в районных мероприятиях, публикации в СМИ)	до 5-10%
3	Высокие академические и творческие достижения учителя, постоянное повышение педагогического мастерства	
	Победа или успешное выступление в профессиональных конкурсах разного уровня.	до 10-15%
	Обобщение собственного педагогического опыта (мастер-классы, семинары, конференции, круглые столы, открытые уроки, печатные работы, размещение материала на сайтах разного уровня):	до 5-15%
	Экспертно-аналитическая деятельность	до 3%
4	Качество работы классного руководителя	
	Обеспечение занятости учащихся: - занятость во внеурочное время свыше 80% - занятость во внеурочное время 100%	до 5-10%

	- организация экскурсий, походов	
	Воспитание у учащихся потребности в здоровом образе жизни: - охват горячим питанием 100% - активное участие класса во Всекубанской спартакиаде школьников	до 5-10%
	Уровень дисциплины учащихся: - отсутствие пропусков уроков без уважительной причины - отсутствие правонарушений, нарушений закона Краснодарского края №1539 среди учащихся - выполнение требований к внешнему виду - отсутствие опозданий учащихся	до 15%
	Организация социально-трудовой деятельности: - эффективная организация ОПТ - эффективное функционирование органов самоуправления	до 5%
	Эффективная система работы с родителями: - организация помощи родителей школе - привлечение родителей к школьным мероприятиям	до 5%
5	Обеспечение оптимальных условий для качественного обучения в закреплённом производственном участке (кабинете, мастерской и др.)	
	Работа по методическому обеспечению образовательного процесса (создание методических разработок по предмету, дидактических материалов, в том числе и в электронном виде) Сохранность мебели, оборудования, инвентаря Своевременное оформление документов, стендов, материалов по охране труда, ТБ, ППБ	до 15%

13. Материальная помощь

13.1. Из ФОТ работникам может быть оказана материальная помощь. Материальная помощь выплачивается работникам единовременно.

в случае смерти сотрудника (выплачивается членам его семьи) или его близких родственников	до 100% от ставки заработной платы
-при несчастных случаях (авария, травма, др.), в случаях пожара, гибели имущества и т.д	до 100% от ставки заработной платы
- для приобретения лекарств или платного лечения сотрудника или его членов семьи–	до 100% от ставки заработной платы
- в связи с юбилейными датами, свадьбой и иными обстоятельствами	до 100% от ставки заработной платы
- к отпуску на лечение, приобретение путевок и в целях социальной защиты в размере (в процентах от оклада).	до 100% от ставки заработной платы

13.2. Оплата консультаций по подготовке к ГИА и ЕГЭ производится разовыми часами; в июне, июле месяце оплата консультаций по подготовке к ГИА и ЕГЭ производится в пределах рабочего времени.

13.3. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

14.Гарантии по оплате труда

14.1. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала Учреждения.

14.2. Размеры и порядок оплаты труда работников определяются в соответствии с муниципальными правовыми актами, принятыми учредителем общеобразовательного учреждения, Положением об оплате. Расчет доплаты производится пропорционально учебной нагрузке и отработанному времени.

14.3 Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются в соответствии с нормами трудового законодательства Российской Федерации и других законодательных и нормативных актов в области трудового права.

14.4 Положение вступает в силу со дня утверждения и распространяется на правоотношения, возникшие с 27.11.2020 года.