

Согласовано :

С профсоюзной
организацией МОБУ СОШ № 14
г. Сочи им. Героя Советского
Союза Сьянова И.Я.

31.08.2023 г. Е.Г. Еремьян

Утверждаю:

Директор МОБУ СОШ № 14
г. Сочи им. Героя Советского
Союза Сьянова И.Я.

31.08.2023 г. О.И. Шаталович

Положение

**об оплате труда работников Муниципального
общеобразовательного бюджетного учреждения Средняя
общеобразовательная школа № 14 г.Сочи имени героя
Советского Союза Сьянова Ильи Яковлевича**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средняя общеобразовательная школа №14 города Сочи имени Героя Советского Союза Сьянова Ильи Яковлевича муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края (далее Положение) разработано в соответствии со статьями 135, 274 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Краснодарского края от 03 марта 2010 года № 1911-КЗ «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования» и Постановлением администрации муниципального образования городского округа город-курорт Сочи Краснодарского края от 22.01.2021 г. № 50 «Об утверждении положения об отраслевой системе труда работников МОУ и МУОМО городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края» в целях совершенствования оплаты труда работников и усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности их труда.

1.2. Положение распространяется на оплату труда работников муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средняя общеобразовательная школа № 14 города Сочи имени Героя Советского Союза Сьянова Ильи Яковлевича муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края (далее МОБУ СОШ №14 г.Сочи им. Героя Советского Союза Сьянова И.Я.) , подведомственного управлению по образованию и науке администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края.

1.3. Положение включает в себя:

- базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы;

- порядок, условия установления размеров выплат стимулирующего характера;
- порядок, условия установления размеров выплат компенсационного характера;
- материальная помощь;
- условия оплаты труда руководителя.

1.4. Система оплаты труда работников МОБУ СОШ №14 г.Сочи им. Героя Советского Союза Сьянова И.Я. устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Краснодарского края и муниципальными правовыми актами муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края, 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;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- согласования с профсоюзной организацией МОБУ СОШ №14 г.Сочи им. Героя Советского Союза Сьянова И.Я.

1.5. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты являются

обязательными для включения в трудовой договор.

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

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

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 норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного в Краснодарском крае уровня минимального размера оплаты труда.

1.9. Положение об оплате труда работников МОБУ СОШ №14 г.Сочи им. Героя Советского Союза Сьянова И.Я. разработано с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, не противоречащее действующему законодательству.

1.10. Фонд оплаты труда МОБУ СОШ №14 г.Сочи им. Героя Советского Союза Сьянова И.Я., находящимся в ведении управления по образованию и науке администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края, формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке, и средств от оказания услуг, предоставление которых для физических и юридических лиц осуществляется на платной основе, и от иной приносящей доход деятельности.

Оплата труда работников МОБУ СОШ №14 г.Сочи им. Героя Советского Союза Сьянова И.Я. производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного планом финансово-хозяйственной деятельности или бюджетной сметой на соответствующий финансовый год.

Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника, направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда МОБУ СОШ №14 г.Сочи им. Героя Советского Союза Сьянова И.Я.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда по видам экономической деятельности «Образование» не может превышать 40%.

2. Порядок и условия оплаты труда

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

2.1.1. По профессиональным квалификационным группам служащих, работников учебно-вспомогательного персонала, базовые ставки заработной платы составляют:

Перечень групп должностей	Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы, рублей
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	5 453
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные	5 544

должности служащих второго уровня»	
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	6 100
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»	5 544

2.1.2. По профессиональным квалификационным группам педагогических работников базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы составляют:

Перечень групп должностей	Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы, рублей
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»	8 068

2.2. 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. Минимальные повышающие коэффициенты по профессиональным квалификационным уровням составляют:

№ п/п	Профессиональная группа/ Квалификационный уровень	Рекомендуемый повышающий коэффициент
1.	Общепрофессиональные должности служащих первого уровня	
1.1	1 квалификационный уровень: делопроизводитель; секретарь-машинистка	0,00
2.	Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	
2.1	1 квалификационный уровень: лаборант	0,00
2.2	2 квалификационный уровень: Заведующий хозяйством	0,04
3.	Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	
3.1	1 квалификационный уровень: специалист в сфере закупок; специалист по охране труда; электроник	0,00
4.	Должности педагогических работников	
4.1	2 квалификационный уровень: педагог дополнительного образования; социальный педагог	0,08
4.2	3 квалификационный уровень: педагог-психолог	0,09
4.3	4 квалификационный уровень: тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед; педагог-библиотекарь	0,10

В оклад (должностной оклад), ставку заработной платы педагогических работников, определенных Постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей

руководителей образовательных организаций», и руководителя МОБУ СОШ №14 г.Сочи им. Героя Советского Союза Сьянова И.Я., если его деятельность связана с руководством образовательным (воспитательным) процессом, включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей.

Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы, установленных по профессиональным квалификационным группам, и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями образует новый оклад, подлежащий округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Оклад педагогических работников определяется путем умножения ставок заработной платы, установленных в соответствии с настоящим Положением, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю, за исключением категорий работников.

2.3. Базовые оклады профессий рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и составляют:

Квалификационный разряд работ	Минимальный размер оклада, рублей
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5 360
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5 453
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5 544

2.4. Установление должностного оклада работникам, трудовая деятельность которых не относится к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в муниципальном образовании городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края.

Компенсационные и стимулирующие выплаты производятся по условиям оплаты труда работников МОБУ СОШ №14 г.Сочи им. Героя Советского Союза Сьянова И.Я., в которых вышеуказанные работники работают.

2.5. 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 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.6. Финансовое обеспечение введения (ФГОС):

Формы организации образовательного процесса, чередование учебной деятельности в рамках реализации программы образовательное учреждение определяет самостоятельно.

Внеурочная деятельность осуществляется учителями школы, если они имеют необходимую квалификацию.

Расчет доплаты за часы внеурочной деятельности с рассчитанной стоимостью

педагогической услуги за аудиторские часы, фактически сложившейся в школе:

$Двн = Окл. : Нч * Ч$, где

Двн- доплата за внеурочную деятельность;

Окл.- оклад учителя;

Нч- норма часов на 1 ставку (18ч.);

Ч – количество часов работы в месяц по направлениям, отведенным на внеурочную деятельность в соответствии с ФГОС.

Дополнительный фонд оплаты труда, направляемый на оплату внеурочной деятельности учителей, учитывается при формировании расходов внеаудиторной (внеурочной) деятельности.

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

Положением об оплате и стимулировании труда работников МОБУ СОШ №14 г.Сочи им. Героя Советского Союза Сьянова И.Я. предусмотрено установление работникам следующие виды выплат стимулирующего характера:

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
- надбавки за интенсивность и эффективность работы;
- надбавки за выслугу лет;
- премии по итогам работы;
- премии за качество выполняемых работ;
- других видов выплат стимулирующего характера, в случае если они установлены муниципальными правовыми актами муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края;
- выплата отдельным категориям работников ;
- выплата за выполнение функции классного руководителя;
- доплата педагогическим работникам - молодым специалистам.

3.1. В МОБУ СОШ №14 г.Сочи им. Героя Советского Союза Сьянова И.Я.

могут быть установлены 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 за ученую степень, почетное звание.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается МОБУ СОШ №14 г.Сочи им. Героя Советского Союза Сьянова И.Я. с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы 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, за исключением повышающих коэффициентов за квалификационную категорию.

3.1.1. 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.

3.1.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента – до 3,0.

3.1.3. Повышающий коэффициент к окладу за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Размеры повышающего коэффициента:

0,075 – за ученую степень кандидата наук или за почетное звание, название которых начинается со слов «Заслуженный...», «Народный...», «Отличник народного образования», «Почетный работник общего образования», «Правительственные награды», «Почетная грамота министерства образования и науки РФ».

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

3.2. Положением об оплате труда и стимулировании труда работников МОБУ СОШ №14 г. Сочи им. Героя Советского Союза Сьянова И.Я. может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу:

- надбавка за интенсивность и эффективность работы;

- надбавка за выслугу лет.

3.2.1. Надбавку за интенсивность и эффективность работы работникам МОБУ СОШ №14 г. Сочи им. Героя Советского Союза Сьянова И.Я. рекомендуется устанавливать:

- 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 и муниципальных экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

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

- за сложность и напряженность выполняемой работы;

- за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Размер надбавки за интенсивность и эффективность работы может быть установлена как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, по одному или нескольким основаниям. Максимальный размер данной надбавки не ограничен. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

3.2.2. Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Размеры (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы:

- 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%.

3.3. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных

подпунктами 3.1.2, 3.2.1 и 3.7 настоящего Положения, устанавливаются пропорционально объему рабочей нагрузке.

3.4. В целях поощрения работников за выполненную работу могут быть установлены премии:

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

3.4.1. Премия по итогам работы (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;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

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

3.4.2. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно в размере до 5 окладов при:

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

3.4.3. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитывается:

- 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.

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

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

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

3.5. За счет средств бюджета Краснодарского края производится выплата в размере

3000 рублей в месяц отдельным категориям работников МОБУ СОШ №14 г.Сочи им. Героя Советского Союза Сьянова И.Я., определенных Законом Краснодарского края от 03.03.2010 года № 1911-КЗ «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования».

В целях единого подхода стимулирования отдельных категорий работников МОБУ СОШ №14 г.Сочи им. Героя Советского Союза Сьянова И.Я., за счет средств бюджета муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края, устанавливается стимулирующая выплата в размере 3000 рублей в месяц следующим категориям работников: грузчик, кастаньяша, кладовщик, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, швея, повар.

Выплата осуществляется исходя из объема рабочей нагрузки и фактически отработанного работником времени по основному месту работы и по основной должности. При занятии штатной должности в объеме более одной ставки выплата устанавливается как за одну ставку.

3.6. Ежегодная выплата устанавливается в размере 5750 рублей;

На основании постановления администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края от 25 ноября 2021 г. № 2707 «Об утверждении муниципальной программы муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края «Развитие отрасли «Образование» города Сочи» и постановления администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края от 30 декабря 2021 года № 3377 «Об утверждении порядка определения объема и условия предоставления муниципальным бюджетным и автономным учреждениям, подведомственным управлению по образованию и науке администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края, субсидий на иные цели» право на получение ежегодной выплаты в размере 5 750 рублей имеют педагогические работники, которые осуществляют трудовую деятельность на основании трудового договора по основному месту работы, заключенного по 1 сентября соответствующего года.

– ежегодная выплата не предоставляется педагогическим работникам, находящимся по состоянию на 1 августа соответствующего года в длительном отпуске сроком до одного года или в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

– список педагогических работников, имеющих право на предоставление ежегодной выплаты, утверждается приказом директора;

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

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

– ежегодная выплата педагогическим работникам производится в период с 25 августа по 10 сентября соответствующего года.

3.7. Стимулирующая выплаты за выполнение функции классного руководителя-из расчета 4000 рублей в месяц в классе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 30 августа 2013 года №1015 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам-образовательным программам начального общего, основного и среднего общего образования».

Для классов, наполняемость которых меньше 25 человек, уменьшение размера стимулирующих выплат производится пропорционально численности обучающихся.

Стимулирующая выплата педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство в двух и более классах, устанавливается за выполнение функции классного руководителя в каждом классе, но не более двух стимулирующих выплат одному педагогическому работнику.

3.8. Ежемесячное денежное вознаграждение классному руководителю 5000 рублей в месяц за счет федерального бюджета, выплачивается за выполнение функции классного руководителя в каждом классе, но не более двух вознаграждений одному педагогическому работнику, независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

3.9. В целях стимулирования труда педагогических работников из числа выпускников организаций высшего и среднего профессионального образования производится выплата доплат молодым специалистам.

Статус молодого специалиста возникает у выпускника организаций высшего или профессионального образования в возрасте до 35 лет, впервые принятого на работу по трудовому договору в МОБУ СОШ №14 г.Сочи им. Героя Советского Союза Сьянова И.Я.

Молодым специалистом также признается работник, в возрасте до 35 лет, находящийся в трудовых отношениях с работодателем и впервые приступивший к работе в должности педагогического работника в течение года после окончания организации высшего или профессионального образования.

Статус молодого специалиста действует в течение трех лет, сохраняется или продлевается в случаях: перехода работника в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность на территории края; нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

3.10. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимается руководителем МОБУ СОШ №14 г.Сочи им. Героя Советского Союза Сьянова И.Я.

с применением демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников) 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.

Установление выплат стимулирующего характера осуществляется:

- заместителям руководителя, главному бухгалтеру, главным специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно, - по представлению руководителя учреждения;

- руководителям структурных подразделений учреждения, главным специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя учреждения;

- другим работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения, - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

Оплата труда работников МОБУ СОШ №14 г.Сочи им. Героя Советского Союза Сьянова И.Я., занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

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

- за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) 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;
- за специфику работы педагогическим работникам ;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу.

4.1. Компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда – устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

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.

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

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

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

4.5. Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам в отдельных учреждениях устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, в соответствии с порядком исчисления размера средней заработной платы.

Применение выплат за специфику работы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

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

Размер доплаты составляет:

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

- 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.

4.7. 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.

4.8. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

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).

5. Материальная помощь

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

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

6. Оплата труда руководителя учреждения, заместителей руководителя

6.1. Заработная плата руководителя МОБУ СОШ №14 г.Сочи им. Героя Советского Союза Сьянова И.Я., заместителей руководителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Должностной оклад руководителя определяется трудовым договором и (или) дополнительным соглашением к нему, устанавливается отраслевым (функциональным) органом администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края, в ведении которого находится МОБУ СОШ №14 г.Сочи им. Героя Советского Союза Сьянова И.Я., в кратном отношении к средней заработной плате работников, возглавляемого им учреждения и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

6.3. Кратность устанавливается отраслевым (функциональным) органом администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края, в ведении которого находится МОБУ СОШ №14 г.Сочи им. Героя Советского Союза Сьянова И.Я.

6.4. Должностные оклады заместителей руководителей учреждения устанавливаются на 10–30% ниже должностных окладов руководителя.

Должностные оклады руководителя учреждения, заместителей руководителей подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

6.5. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера.

6.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников таких учреждений (без учета заработной платы соответствующего

руководителя, его заместителей) рассчитывается за календарный год и устанавливается в кратности от 1 до 8.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, и средней заработной платы работников учреждения может быть увеличен по решению главного распорядителя бюджетных средств, в ведении которого находится учреждение, в отношении руководителя учреждения, включенного в соответствующий перечень, утверждаемый этим органом.

7. Штатное расписание

7.1. Штатное расписание МОБУ СОШ №14 г.Сочи им. Героя Советского Союза Сьянова И.Я. формируется и утверждается руководителем учреждения в пределах выделенного фонда оплаты труда и согласовывается с органом, осуществляющим функции и полномочия Учредителя в отношении МОБУ СОШ №14 г.Сочи им. Героя Советского Союза Сьянова И.Я.

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

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

7.4. 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, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

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

7.6. Органы исполнительной власти Краснодарского края, в ведении которых находится учреждение, устанавливают предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда МОБУ СОШ №14 г.Сочи им. Героя Советского Союза Сьянова И.Я.

8. Условия и порядок отмены доплат и надбавок

Виды и размеры доплат и надбавок стимулирующего характера пересматриваются.

Размеры доплат могут быть изменены в зависимости от результата труда работника. Доплаты и надбавки, установленные работнику в начале учебного года, могут быть отменены или уменьшены:

- в связи с невыполнением возложенных на работника дополнительных обязанностей;
- в связи с ухудшением качества работы.

