



Представитель работников
Председатель ПК ГБОУ школы № 21
г. Краснодар
Паршина
г.



Директор
ГБОУ школы № 21
г. Краснодар
Э.Р. Литвиненко
« 20 » г. Краснодар
Приказ № _____ от « _____ » _____ 20 ____ г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда и о стимулирующих выплатах работникам государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы № 21 г. Краснодар

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края (далее – Положение) разработано в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края, как субъекта федерации, с учетом принципов верховенства Закона, юридической силы законодательных и подзаконных актов, в том числе:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- законом РФ № 3266-1 от 10.07.1992 «Об образовании»;
- законом Краснодарского края от 29.12.2004 № 828-КЗ «Об образовании»;
- законом Краснодарского края от 11.11.2008 № 1572-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края»;
- постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2003 № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений»;
- приказом департамента по финансам, бюджету и контролю Краснодарского края и департамента образования и науки Краснодарского края от 16.06.2006 № 125/01.5/2832;
- постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 28.04.2007 № 388 «Об утверждении комплексного проекта модернизации образования в Краснодарском крае»;
- постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17.11.2008 № 1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края»;
- постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27.11.2008 № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края», (в редакции постановлений главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 08.05.2009 г. № 366, от 25.09.2009 г. № 856, от 24.11.2009 № 1032);
- постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 01.07.2011 № 678 «О повышении минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственных учреждений Краснодарского края, перешедших на отраслевые системы оплаты труда»;

- постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 02.02.2012 № 83 «О повышении минимальных окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работникам государственных учреждений Краснодарского края, перешедших на отраслевые системы оплаты труда»;
 - методическими рекомендациями департамента образования и науки Краснодарского края от 06.10.2011 № 47-15681/11-14 «по реализации комплекса мер по модернизации общего образования в части повышения заработной платы педагогических работников»;
 - приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 1604 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;
 - постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 28.08.2014 № 895 «О повышении базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников государственных учреждений Краснодарского края, перешедших на отраслевые системы оплаты труда»;
 - постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 24.10.2014 № 1158 «О внесении изменений в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 года № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края»»;
 - письмом министерства образования и науки Краснодарского края от 09.09.2014 № 47-12894/14-14 «О наполняемости классов для детей с ограниченными возможностями здоровья»;
 - постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 26.02.2014 № 108 «О повышении минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы отдельных категорий работников государственных учреждений Краснодарского края»;
 - постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 15.01.2015 № 9 «О повышении базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников государственных учреждений Краснодарского края, перешедших на отраслевые системы оплаты труда».
 - постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27.11.2008 № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края», в целях реализации постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 09.10.2017 № 765 «О повышении базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников государственных учреждений Краснодарского края, перешедших на отраслевые системы оплаты труда», в связи с изменением нормативной базы, изменением системы оплаты труда на 1 октября 2017 года и по согласованию с профсоюзным комитетом школы;
 - постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 12.07.2021 № 408 «О внесении изменений в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27.11.2008 № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края».
- 1.2. Положение устанавливает принципы построения системы оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы № 21 г. Краснодара (ГБОУ школа № 21 г. Краснодара) и имеет целью совершенствование системы оплаты труда, повышение его эффективности и материальной заинтересованности работников ГБОУ школа № 21 г. Краснодара.

1.3. Положение регламентирует:

- минимальные размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы;
- порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного характера;
- порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера.

2. Оплата труда

- 2.1. Оплата труда работников ОУ, которая включает размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами Краснодарского края, а также Положением об оплате труда работников государственных учреждений образования Краснодарского края.
- 2.2. Оплата труда работников ОУ устанавливается с учетом:
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
 - единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
 - государственных гарантий по оплате труда;
 - базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
 - перечня видов выплат компенсационного характера;
 - перечня видов выплат стимулирующего характера.
- 2.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.
- 2.4. Оплата труда работников, занятых на условиях совместительства, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.
- 2.5. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.
- 2.6. Объем средств, выделенных на выполнение государственного задания в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителем средств краевого бюджета, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими государственных услуг. При оптимизации штатного расписания и сохранении сетевых показателей фонд оплаты труда не уменьшается.

3. Порядок и условия установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

- 3.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников ОУ устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к Положению об оплате труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края; определяются руководителем учреждения на основе требований профессиональной подготовки и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности.

На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель самостоятельно устанавливает должностные оклады, ставки заработной платы с учетом коэффициента по профессиональным квалификационным уровням. Применение коэффициента по профессиональному квалификационному уровню к минимальному окладу, ставки заработной платы, установленным по профессиональной квалификационной группе образует новый оклад.

Должности педагогических работников	Базовый оклад (базовый должностной оклад) базовая ставка заработной платы на 01.01.2022	Профессиональный квалификационный уровень	Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы в соответствии с ПКУ с учетом «книгоиздательской» (115 руб.) на 01.01.2022
2 квалификационный уровень			
педагог дополнительного образования, социальный педагог	8472,00	1,08	9265,00
3 квалификационный уровень			
воспитатель, педагог-психолог	8472,00	1,09	9350,00
4 квалификационный уровень			
учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, педагог-библиотекарь, тьютор	8472,00	1,10	9435,00

3.2. Оплата труда работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в Краснодарском крае.

Общепрофессиональные должности

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Минимальный повышающий коэффициент
1	2	3
1. Общепрофессиональные должности служащих первого уровня		
Базовый должностной оклад – 5726,00 рублей		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель	1,00
2. Общепрофессиональные должности служащих второго уровня		
Базовый должностной оклад – 5823,00 рублей		
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	1,04
1 квалификационный уровень	Секретарь руководителя, техник-программист	1,00
3. Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня		
Базовый должностной оклад – 6405,00 рублей		
1 квалификационный уровень	Экономист, специалист по кадрам, юристконсульт	1,00
4. Общепрофессиональные должности рабочих		
Базовый должностной оклад – 5629,00 рублей		
1 квалификационный уровень	уборщик служебных помещений, дворник, дворник	0,00
Базовый должностной оклад – 5823,00 рублей		
2 квалификационный уровень	рабочий по комплексному обслуживанию зданий	0,00

3.3. Оплата труда медицинских работников в сфере образования осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в Краснодарском крае. Медицинская сестра:

- базовый оклад – 6389,00 руб.
- повышающий коэффициент – 1,22
- новый базовый оклад с повышающим коэффициентом – 7795,00 руб.

Компенсационные и стимулирующие выплаты указанным работникам производятся по условиям оплаты труда учреждений, в которых они работают.

3.4. 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 постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 года № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

- 3.5. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам ОУ устанавливается в соответствии с приложением № 3 к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края.
- 3.6. Порядок и условия почасовой оплаты работников ОУ устанавливаются в соответствии с приложением № 4 к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края.
- 3.7. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, отражены в приложении № 5 к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края.
- 3.8. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в вооруженных силах СССР и Российской Федерации установлен в приложении № 6 к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера, а также критерии качества оценки результатов работы по эффективному контракту

- 4.1. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в ОУ в соответствии с приложением № 10 к Положению об оплате труда работников государственных учреждений образования Краснодарского края
- 4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогическому персоналу:

Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер (в %, руб.)
Качественные результаты труда		
Сохранность контингента в течение учебного года	комплектация, мониторинг посещаемости	3%
Эффективная работа по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних – охват дополнительным образованием.	Доля обучающихся, находящихся на контроле различных уровней, регулярно посещающих кружки и секции, организованные на базе школы: более 80%	3%
Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля, посещения на дому.	Имеется и постоянно обновляется банк данных по всем видам контроля	3%
Эффективная работа с детьми девиантного поведения, снижение численности обучающихся, состоящими на учете в КДН и ЗП, ПДН УВД, внутришкольном учете, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися.	Объективно уменьшилось количество воспитанников данному показателю	3%
Использование современных образовательных технологий и проектной деятельности	пополнение портфолио	3%
Результативность деятельности с учащимися категории «Особый ребенок»	динамика	3%

Мониторинг уровня обученности учащихся	постоянно высокий уровень от 85%	3%
Качество результатов ИА	подготовка	3%
Мониторинг уровня воспитанности учащихся	высокий уровень от 85%	3%
Участие обучающихся в мероприятиях различного уровня: международного всероссийского, краевого и городского (конкурсы, олимпиады, соревнования)	1- 3 место	3% за каждого учащегося
Участие в разработке образовательных и дополнительных программ школы, участие в проектно-инновационной деятельности (инновационная деятельность)	участие	5%
Работа с обучающимися из социально-неблагополучных семей, отсутствие «группы риска»	наличие отчетной документации (посещение, акты, протоколы)	3%
Организация и проведение открытых уроков (занятий), общешкольных мероприятий	положительный отзыв	3%
Соблюдение учащимися правил внутреннего распорядка (дежурство по школе, поведение, форма)	отсутствие нарушений	3%
Активное привлечение родительской ответственности к работе учреждения Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	Результаты участия Отсутствие жалоб	3%
Сохранность материально-технического оснащения и оформления кабинета	сохранность (мебель, техника, оборудование) творческое оформление	5%
Использование в работе здоровые сберегающих технологий, соблюдение правил техники безопасности	отсутствие нарушений, травматизма	3%
Сетевое взаимодействие и привлечение общественных организаций (центры развития, музей, библиотека, спортивные и творческие кружки)	имеет место	3%
Высокий уровень качества работы классного руководителя, воспитателя, специалиста, тьютора	высокий уровень от 85%, итоги мониторинга	от 8% - 100%
За творчество и новаторство	сверх должностных обязанностей, отзыв	от 5 - 50% от 500 – 15000 руб.
За качество выполненных работ	исполнение	от 10% - 300% от 500 – 15000 руб.
Исполнительская дисциплина		
Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка (трудовая дисциплина)	отсутствие нарушений	3%
Своевременное и качественное выполнение особо важных поручений администрации	Качество исполнения	от 5% - 100%
Транслирование на уровне города и края опыта работы (в сети интернет, печатная продукция, выступления), участие в городских и краевых мероприятиях в рамках ресурсного центра,	участие	от 5% - 100%
Самостоятельное повышение уровня профессиональной подготовки, квалификации	своевременность	5%
Соблюдение профессиональной этики педагога (неконфликтность в отношении педагогических работников и родителей)	отсутствие жалоб	3%
Своевременное предоставление отчетной документации (программы, КТП, журналы, личные дела, отчеты)	соблюдение сроков и качества исполнения	3%
Своевременное информирование администрации о фактах коррупционных нарушений	факт	3%
За увеличение объема работ		

Замещение временно отсутствующего работника (болезнь, отпуск и т.д.)	исполнение	3%
Работа в АИФ «Сетевой город. Образование»	своевременное исполнение обязанностей	от 500 – 20000 руб.
За увеличение объема работ	выполнение обязанностей	от 10 -100% от 500 – 15000 руб.
Итог максимально от 100-150%		
Надбавка за выслугу лет		
до 5 лет		5%
5-10 лет		10%
свыше 10 лет		15%
Наличие квалификационной категории		
наличие педагогического стажа	2 категория	5%
	1 категория	10%
	высшая категория	15%
Губернаторская доплата		
Постановление губернатора Краснодарского края №113 от 07.02.2012г.	на основании тарификации по основной должности	пропорционально педагогической нагрузке
Наличие почетного звания		
За ученую степень кандидата наук или почетное звание «Заслуженный учитель», «Почетный работник»	наличие	от 5% до 10%
Дополнительные общественные нагрузки		
За проверку тетрадей	начальная школа, русский язык, математика, информатика	20% от педагогической нагрузки
За классное руководство	исполнение обязанностей	4000 руб.
Персональный повышающий коэффициент пропорционально базовому должностному окладу	исполнение	до 3,0
За интенсивность и высокие результаты работы	исполнение	от 10%-100% от 500 – 15000 руб.
Разъездной характер работы	исполнение	от 10% до 100% от 500 – 15000 руб.
Реализация программ внебюджетной деятельности	выполнение обязанностей	от 10% до 100% от 500 – 15000 руб.
Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей		
Руководителям МО	выполнение обязанностей	от 500 – 15000 руб.
Член ПШК	выполнение обязанностей	от 500 – 15000 руб.
Аттестация педагогических работников	выполнение обязанностей	от 500 – 15000 руб.
Размещение информации на сайте школы	выполнение обязанностей	от 500 – 15000 руб.
Документация педсовета	выполнение обязанностей	от 500 – 15000 руб.
Разработка инновационного продукта	выполнение обязанностей	от 500 – 15000 руб.
Ответственный за костюмы	выполнение обязанностей	от 500 – 15000 руб.
Фото и видеосъемка в школе	выполнение обязанностей	от 500 – 15000 руб.
Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	выполнение обязанностей	от 10% до 200% от 500 – 15000 руб.

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда административно-управленческому персоналу: заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по воспитательной работе, заместитель директора по коррекционной работе

Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер
Качественные результаты труда		
Высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания	Охват воспитанников в каникулярное время различного	5%

отдыха и оздоровления детей и подростков.	рода 70-90%	
Высокие результаты педагогического творчества сотрудников (призовые места в конкурсах педагогического мастерства, конференциях, семинарах и т.п.)	На всех уровнях	За каждого 5%
Организация профориентационной работы	Результативность работы	3%
Выполнение учебных программ по предметам (своевременная организация замещений уроков)	Своевременное реагирование на ситуацию	5%
Подготовка и проведение семинаров, совещаний, конференций, педагогических чтений и др. по направлениям деятельности.	Качество организации	За каждое 3%
Реализация инноваций педагогов: - разработка и внедрение авторских программ, новых учебных программ, учебников; - участие педагогов в опытно-экспериментальной деятельности	Количество участников	За каждое 3%
Наличие собственных публикаций	За каждое	10% от 1000 – 10000 руб.
Эффективная организация внутришкольного контроля деятельности классных руководителей.	Контроль организован и эффективен	3%
Создание системы мониторинга эффективности воспитательного процесса, его модернизация.	система мониторинга эффективности воспитательного процесса	3%
Эффективная работа с молодыми специалистами.	Планомерная деятельность	3%
Деятельность детской организации обучающихся.	В школе создана и эффективно действует	3%
Эффективная организация дежурства по школе	Дежурство организовано отлично	3%
Организация контрольно-пропускного режима	Отсутствие фактов нарушения пропускного режима	3%
Обновление наглядной информации	Регулярная и своевременная смена информации на стендах.	3%
Результативное и своевременное выполнение плана воспитательной работы школы.	Отчеты, справки	3%
Размещение материалов на сайте школы	Наличие материалов на сайте	3%
Высокий уровень организации аттестации педагогических работников.	подтвердивших заявленную категорию.	3%
Охват обучающихся дополнительным образованием дополнительного образования	качество исполнения	3%
Качество результатов ИА	100% сдача экзамена	3%
Активное привлечение родительской общественности к работе учреждения Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	Отсутствие жалоб	3%
Сетевое взаимодействие с общественными организациями (центры развития, музей, библиотека, спортивные и творческие кружки)	Соглашения о сетевом взаимодействии	3%
За творчество и новаторство		15 -100%
Исполнительская дисциплина		
Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка (трудовая дисциплина)	отсутствие нарушений	3%
Своевременное и качественное выполнение особо важных поручений администрации	соблюдение качества исполнения	от 5% до 100%
Соблюдение профессиональной этики педагога (неконфликтность в отношении педагогических работников и родителей)	отсутствие жалоб	3%
Своевременное информирование администрации о фактах коррупционных нарушений	своевременность	3%
Итог максимально от 100-150%		

Надбавка за выслугу лет		
до 5 лет		5%
5-10 лет		10%
свыше 10 лет		15%
Наличие почетного звания		
За ученую степень кандидата наук или почетное звание «Заслуженный учитель», «Почетный работник»	наличие	от 5%
Дополнительные общественные нагрузки		
За интенсивность и высокие результаты работы	исполнение	от 10% до 150%
Реализация программ внебюджетной деятельности	выполнение обязанностей	от 10% до 150%
Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей		
Член ПМПк	выполнение обязанностей	от 500 - 15000 руб.
Персональный повышающий коэффициент пропорционально базовому должностному окладу		
Персональный повышающий коэффициент пропорционально базовому должностному окладу	исполнение	до 3,0

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда административно-управленческому персоналу: заместитель директора по административно-хозяйственной работе, заместитель директора по безопасности

Критерии качества	%	Сумма, руб.
Обеспечение условий для бесперебойного процесса исполнения основной деятельности ГБОУ школы № 21 г. Краснодара	10-200	300 – 15000
Обеспечение сохранности имущества и содержания в образцовом порядке помещений ГБОУ школы № 21 г. Краснодара (по результатам инвентаризации)	10-200	300 – 15000
Высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие дисциплинарных взысканий и административных наказаний	10-200	300 – 15000
Качественное ведение документации	10-200	300 – 15000
Качественное соблюдение СанПиН в ГБОУ школе № 21 г. Краснодара (результаты проверок Роспотребнадзора)	10-200	300 – 15000
Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях и на территории школы	10-200	300 – 15000
Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	10-200	300 – 15000
Обеспечение режима стабильного технического оснащения школы	10-200	300 – 15000
Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	10-200	300 – 15000
Организация антитеррористической защищенности школы	10-200	300 – 15000
Организация и результативность работы по предотвращению дорожно-транспортного травматизма, наличие отрядов ЮИД	10-200	300 – 15000
Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности	10-200	300 – 15000
Персональный повышающий коэффициент пропорционально базовому должностному окладу		до 3,0

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда учебно-вспомогательному персоналу: Экономист, техник-программист, специалист по охране труда, делопроизводитель, специалист по кадрам, юрисконсульт, секретарь директора, медицинская сестра, уборщик служебных помещений, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, заведующий хозяйством.

Критерии качества	%	Сумма, руб.
Экономист, техник-программист, специалист по охране труда, заведующий хозяйством		
За качественное выполнение учреждением показателей деятельности, установленных государственным заданием	10-200	300 – 15000
Отсутствие финансовых нарушений	10-200	300 – 15000
Своевременное и качественное предоставление регламентированной отчетности	10-200	300 – 15000
Разработки новых программ, положений	10-200	300 – 15000

Выполнение несвойственных должности функций	10-200	300 – 15000
За интенсивность и высокие результаты работы	10-200	300 – 15000
За увеличение объема работы	10-200	300 – 15000
За разъездной характер работы	10-200	300 – 15000
За высокий уровень исполнительской дисциплины	10-200	300 – 15000
За интенсивность и качество работы	10-200	300 – 15000
Персональный повышающий коэффициент пропорционально базовому должностному окладу		до 3,0
Специалист по кадрам		
Ведение воинского учета и бронирование	10-200	300 – 15000
За высокий уровень исполнительской дисциплины	10-200	300 – 15000
Работа с архивом	10-200	300 – 15000
За интенсивность и высокие результаты работы	10-200	300 – 15000
За разъездной характер работы	10-200	300 – 15000
Персональный повышающий коэффициент пропорционально базовому должностному окладу		до 3,0
Юрисконсульт		
За интенсивность и высокие результаты работы	10-200	300 – 15000
За высокий уровень исполнительской дисциплины	10-200	300 – 15000
За разъездной характер работы	10-200	300 – 15000
Выполнение несвойственных должности функций	10-200	300 – 15000
За организацию закупок материальных ценностей методом котировок, взаимодействие с административными органами, оформление документов в органы образования и финансов, оформление документов на конкурсы и аукционы на поставку товаров и оказание услуг	10-200	300 – 15000
Персональный повышающий коэффициент пропорционально базовому должностному окладу		до 3,0
Секретарь директора, делопроизводитель		
За ведение делопроизводства	10-200	300 – 15000
За интенсивность и высокие результаты труда	10-200	300 – 15000
За увеличение объема работы	10-200	300 – 15000
За высокий уровень исполнительской дисциплины	10-200	300 – 15000
Выполнение несвойственных должности функций	10-200	300 – 15000
За разъездной характер работы	10-200	300 – 15000
За качественное выполнение работ	10-200	300 – 15000
Персональный повышающий коэффициент пропорционально базовому должностному окладу		до 3,0
Медицинская сестра		
Проведение профилактических мероприятий по заболеваемости	10-200	300 – 15000
Качественное соблюдение СанПиН в ГБОУ школе № 21 г. Краснодара (результаты проверок Роспотребнадзора)	10-200	300 – 15000
Оказание консультативной помощи работникам ГБОУ школы № 21 г. Краснодара, родителям, медицинским работникам других образовательных учреждений	10-200	300 – 15000
Качественное ведение документации	10-200	300 – 15000
Участие в реализации программы развития ГБОУ школы № 21 г. Краснодара	10-200	300 – 15000
Снижение доли учащихся с проблемами здоровья	10-200	300 – 15000
Доля учащихся и работников, охваченных прививками от гриппа, проведение оздоровительных мероприятий с учащимися с ослабленным здоровьем	10-200	300 – 15000
Иодирование блюд в соответствии с установленными суточными нормами, витаминизация учащихся (воспитанников) в соответствии с установленными сроками и нормами	10-200	300 – 15000
Увеличение объема работы (количество проведенных занятий с работниками, учащимися по санитарно-просветительной работе	10-200	300 – 15000
Отсутствие случаев замечаний в ходе проверок санитарного состояния ГБОУ школы № 21 и состояния профилактической работы инфекционных заболеваний, отсутствие травм среди учащихся и работников	10-200	300 – 15000
Персональный повышающий коэффициент пропорционально базовому должностному окладу		до 3,0
Уборщик служебных помещений		
Обеспечение сохранности имущества и качественная уборка помещений	10-200	300 – 15000
Высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие дисциплинарных взысканий и административных наказаний	10-200	300 – 15000

Соблюдение требований СанПиН. Отсутствие замечаний Роспотребнадзора (результаты проверок Роспотребнадзора)	10-200	300 – 15000
Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	10-200	300 – 15000
Проведение генеральных уборок	10-200	300 – 15000
Дополнительный объем работы, не связанной с выполнением основных обязанностей	10-200	300 – 15000
Интенсивность и сложность труда	10-200	300 – 15000
Подмена обслуживающего персонала в случае его отсутствия	10-200	300 – 15000
Персональный повышающий коэффициент пропорционально базовому должностному окладу		до 3,0
Дворник		
Высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие дисциплинарных взысканий и административных наказаний	10-200	300 – 15000
Обеспечение санитарно-гигиенических условий на территории ГБОУ школы № 21 г. Краснодара	10-200	300 – 15000
Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	10-200	300 – 15000
Проведение генеральных уборок	10-200	300 – 15000
Дополнительный объем работы, не связанной с выполнением основных обязанностей	10-200	300 – 15000
Интенсивность и сложность труда	10-200	300 – 15000
Подмена обслуживающего персонала в случае его отсутствия	10-200	300 – 15000
За выполнение несвойственных должности функций	10-200	300 – 15000
Персональный повышающий коэффициент пропорционально базовому должностному окладу		до 3,0
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий		
Высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие дисциплинарных взысканий и административных наказаний	10-200	300 – 15000
Соблюдение требований СанПиН. Отсутствие замечаний Роспотребнадзора (результаты проверок Роспотребнадзора)	10-200	300 – 15000
Дополнительный объем работы, не связанной с выполнением основных обязанностей	10-200	300 – 15000
Интенсивность и сложность труда	10-200	300 – 15000
Подмена обслуживающего персонала в случае его отсутствия	10-200	300 – 15000
За выполнение несвойственных должности функций	10-200	300 – 15000
Персональный повышающий коэффициент пропорционально базовому должностному окладу		до 3,0

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

4.4. Положением о доплатах и надбавках стимулирующего характера для работников ГБОУ школы № 21 г. Краснодара может быть предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов 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.

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением 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, за исключением повышающих коэффициентов за квалификационную категорию.

- 4.5. 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. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента:
- 15% - при наличии высшей квалификационной категории;
 - 10% - при наличии первой квалификационной категории;
 - 5% - при наличии второй квалификационной категории.
- 4.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы 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. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – до 3,0.
- 4.7. Положением о доплатах и надбавках стимулирующего характера для работников ГБОУ школы № 21 г. Краснодара может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:
- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
 - стимулирующая надбавка за выслугу лет.
- Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя ОУ в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников ОУ:
- руководителей структурных подразделений ОУ, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителя – по представлению заместителей руководителя ОУ;
 - остальных работников, занятых в структурных подразделениях ОУ – на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.
- 4.8. Стимулирующую надбавку за интенсивность и высокие результаты работы работникам ОУ возможно 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 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 (в том числе водителям);
 - за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.
- 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. Возможен размер указанной надбавки до 200%. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.
- 4.9. При наличии бюджетных ассигнований возможно установление стимулирующей надбавки за выслугу лет педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования (в процентах от оклада):
- 5% - при выслуге лет от 0 до 5 лет;
 - 10% - при выслуге лет от 5 до 10 лет;
 - 15% - при выслуге лет от 10 лет.

- 4.10. Вознаграждение за классное руководство производится из средств государственного задания. Размер стимулирующей выплаты за выполнение функции классного руководителя в одном классе составляет 4000 рублей в месяц. Стимулирующая выплата педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство в двух и более классах, устанавливается за выполнение функции классного руководителя в каждом классе, но более двух стимулирующих выплат педагогическому работнику. Стимулирующая выплата устанавливается и выплачивается педагогическому работнику в классе (классах), не зависимо от количества обучающихся в каждом из классов.
- 4.11. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 4.3, 4.5 и 4.6 настоящего Положения, устанавливаются пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы).
- 4.12. 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, а также на оказание материальной помощи.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

- 5.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы с учетом их повышения, установленного пунктом 3.2. Положения об оплате труда работников государственных учреждений образования Краснодарского края.
- 5.2. 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).
- 5.3. Оплата труда работников ОУ, 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 (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;
 - за специфику работы педагогическим и другим работникам;
 - за работу в ночное время;
 - за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.
- 5.4. 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 – до 24%.
- 5.5. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

- 5.6. 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.
- 5.7. 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
- 5.8. Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам ОУ устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с Приложением № 7 Положению об отраслевой системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края. Применение выплат за специфику работы не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.
- 5.9. 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.
- 5.10. 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.
- 5.11. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.
- 5.12. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.
- 5.13. Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

№ п/п	Критерии повышения	Процент повышения
1	2	3
1.	За работу в специальном (коррекционном) образовательном учреждении административному персоналу, педагогическому персоналу, учебно-вспомогательному персоналу	20
2.	За работу в специальном (коррекционном) образовательном учреждении обслуживающему персоналу	20

3	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	20
---	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----

Применение выплат за специфику работы не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

6. Порядок и условия премирования работников учреждения

6.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с Положением о доплатах и надбавках стимулирующего характера для работников ГБОУ школы № 21 г. Краснодара могут быть установлены премии:

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

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения: заместителей руководителя и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

других работников, занятых в структурных подразделениях учреждения - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

6.2. 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 имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премии 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.

6.3. 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 премии 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.

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

7. Материальная помощь

7.1. Из фонда оплаты труда учреждения работникам может быть выплачена материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

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

8. Оплата труда руководителя учреждения, заместителей руководителя

8.1. Заработная плата руководителя ОУ, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

8.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором, исходя из средней заработной платы работников, относимых к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение.

Критерии для установления кратности при определении должностных окладов руководителя учреждения устанавливаются главным распорядителем бюджетных средств соответствующего органа исполнительной власти Краснодарского края.

8.3. Главный распорядитель средств краевого бюджета, в ведении которого находится образовательное учреждение (школа), в утвержденном им порядке устанавливает руководителю этого учреждения выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

8.4. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада руководителя учреждения.

8.5. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

8.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения, его заместителей в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, предусмотренных пунктом 4 Положения об оплате труда работников государственных учреждений образования Краснодарского края, в процентах к должностным окладам, если иное не определено федеральным законодательством и законодательством Краснодарского края.

8.7. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения устанавливаются Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в учреждении.

8.8. Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения, установленными главными распорядителями средств краевого бюджета, в ведении которого находится учреждение.

Премирование руководителя может осуществляться за счет лимитов бюджетных обязательств, централизуемых главными распорядителями бюджетных средств в размере до 5%.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливаются главным распорядителем средств краевого бюджета в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

9. Штатное расписание

- 9.1. Штатное расписание формируется и утверждается руководителем учреждения в пределах выделенного фонда оплаты труда.
- 9.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения.
- 9.3. В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, все виды выплат компенсационного характера, и другие обязательные доплаты и надбавки, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.
- 9.4. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

10. Формирование фонда оплаты труда

- 10.1. Оплата труда работников ОУ производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете учреждения на соответствующий финансовый год.
- 10.2. Фонд оплаты труда ежегодно увеличивается (индексируется) в соответствии с законом Краснодарского края о краевом бюджете на соответствующий год с учетом уровня инфляции (потребительских цен).
- 10.3. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения, в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителям средств краевого бюджета, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими государственных услуг (сетевых показателей).

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