

Представитель работников
Председатель ПК ГБОУ школы № 21
г. Краснодара

А.Г. Паршина
«09» января 2025 г.

Исполняющий обязанности
директора ГБОУ школы № 21
г. Краснодара

Д.М. Шагундокова
«09» января 2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда, о стимулирующих выплатах, о компенсационных выплатах и критериях оценки эффективности деятельности работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы № 21 г. Краснодара

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;
 - Федеральным закон "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 № 273-ФЗ
 - законом Краснодарского края от 16.07.2013 № 2770-КЗ «Об образовании в Краснодарском крае»
 - законом Краснодарского края от 11.11.2008 № 1572-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края»;
 - постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 6 сентября 2023 года № 684 «Об общих требованиях к положениям об установлении 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»;
 - постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 07.02.2012 г. № 113 «О введении и об условиях осуществления денежных выплат отдельным категориям работников государственных учреждений, подведомственных департаменту образования и науки Краснодарского края и департаменту, но делам казачества администрации Краснодарского края»;
 - приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;
 - постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 19.08.2022 № 582 «Об установлении ежегодной денежной выплаты к началу учебного года педагогическим работникам государственных общеобразовательных организаций Краснодарского края и утверждении порядка ее предоставления»;
 - приказом № 423 от 11.07.2024 г. «О внесении изменений в некоторые нормативные правовые акты Краснодарского края и о признании утратившими силу некоторых нормативно правовых актов главы администрации (губернатора) Краснодарского края»..

– постановлением Губернатора Краснодарского края от 30.09.2024 № 608.

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, о стимулирующих выплатах, о компенсационных выплатах и критериях оценки эффективности деятельности работников ГБОУ школы № 21 г. Краснодара.

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 (трудообязанности), 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.

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 пунктом 2.4.3 Положения об отраслевой системе оплаты 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 на основе минимальных окладов, утвержденных Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27.11.2008 № 1218. Применение коэффициента по профессиональному квалификационному уровню к минимальному окладу, ставки

заработной платы, установленным по профессиональной квалификационной группе образует новый оклад.

Квалификационный уровень	Должность	Оклад, руб.
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования Социальный педагог	13 524,00
3 квалификационный уровень	Воспитатель Педагог-психолог	13 649,00
4 квалификационный уровень	Учитель Учитель-логопед Тьютор Педагог-библиотекарь	13 775,00

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	Должность	Оклад, руб.
Служащие первого уровня		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель	8 700,00
Служащие второго уровня		
1 квалификационный уровень	Секретарь Техник	8 961,00
Служащие третьего уровня		
1 квалификационный уровень	Экономист Специалист по кадрам Специалист по охране труда Специалист по закупкам Юрисконсульт	9 230,00

Общепрофессиональные должности рабочих:

Квалификационный уровень	Должность	Оклад, руб.
1 квалификационный уровень	Уборщик служебных помещений Дворник	8 446,00
2 квалификационный уровень	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	8 700,00

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 – 9 895,00 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

- 4.1. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.
- 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:

Наименование выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты	Размер выплаты (в %, в руб.)
Эффективная работа по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних	Доля обучающихся, находящихся на контроле различных уровней, регулярно посещающих кружки и секции, организованные на базе школы: более 80%	3%
Эффективное проведение занятий в режиме внеурочной деятельности	постоянно высокий уровень	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%
Результативность деятельности с учащимися категории «Особый ребенок»	динамика	3%
Работа с обучающимися из социально-	наличие отчетной	3%

неблагополучных семей, отсутствие «группы риска»	документации (посещение, акты, протоколы)	
Творчество и новаторство	сверх должностных обязанностей, отзыв	от 5 - 50% от 500 – 15000 руб.
Качество выполненных работ	исполнение	от 10% - 300% от 500 – 15000 руб.
Работа в АИФ «Сетевой город. Образование»	своевременное исполнение обязанностей	от 500 – 20000 руб.
Увеличение объема работ	выполнение обязанностей	от 10 -100% от 500 – 15000 руб.
Ученая степень кандидата наук или почетное звание «Заслуженный учитель», «Почетный работник», «Отличник народного просвещения»	наличие	от 5% до 10%
Персональный повышающий коэффициент пропорционально базовому должностному окладу	исполнение	до 2,0
Разъездной характер работы	исполнение	от 10% до 100% от 500 – 15000 руб.
Выплата молодым специалистам	После окончания учебного заведения, в течении 3-х лет со дня трудоустройства	от 500 – 5 000 руб.
Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	выполнение обязанностей	от 10% до 200% от 500 – 15000 руб.
Член ППк	выполнение обязанностей	от 500 – 15000 руб.
Аттестация педагогических работников	выполнение обязанностей	от 500 – 15000 руб.
Ведение школьного сайта, федеральных платформ (Сферум, Моя школа, мониторинг питания), работа с информационными системами, обеспечивающая информационно-технологическое взаимодействие информационных систем, подготовка и размещение публикаций на официальных аккаунтах учреждения в социальных сетях	выполнение обязанностей	от 500 – 20000 руб.
Документация педсовета	выполнение обязанностей	от 500 – 15000 руб.

Фото и видеосъемка в школе	выполнение обязанностей	от 500 – 15000 руб.
Высокая читательская активность учащихся, пропаганда чтения, как формы культурного досуга	выполнение обязанностей	от 500 – 15000 руб.
Надбавка за выслугу лет в сфере образования		
от 1 года до 3 лет		5%
от 3 до 10 лет		10%
от 10 до 20 лет		15%
от 20 лет		20%
Наличие квалификационной категории		
«Педагог-наставник», «Педагог-методист»		25%
высшая категория		20%
первая категория		15%
Губернаторская доплата		
Постановление губернатора Краснодарского края №113 от 07.02.2012г. Постановление губернатора Краснодарского края №861 от 24.10.2023г. Постановление губернатора Краснодарского края №109 от 15.03.2024г.	Учителя Учитель-дефектолог Учитель-логопед Социальный педагог Педагог психолог	8 000,00 (пропорционально педагогической нагрузке ниже 1 ставки)
	педагог дополнительного образования, воспитатель	3 000,00 (пропорционально педагогической нагрузке ниже 1 ставки)
Ежегодная выплата педагогическим работникам		
Постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 19.08.2022 № 582 «Об установлении ежегодной денежной выплаты к началу учебного года педагогическим работникам государственных общеобразовательных организаций Краснодарского края и утверждении порядка ее предоставления». Ежегодная выплата педагогическим работникам производится в период с 25 августа по 10 сентября соответствующего года.	Педагогические работники, которые осуществляют трудовую деятельность на основании трудового договора по основному месту работы, заключенного по 1 сентября	При занятии штатной должности в размере менее 0,5 ставки ежегодная выплата производится пропорционально размеру занятой штатной должности без учета отработанного времени. Размер ежегодной выплаты устанавливается в сумме 5750,00 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

Наименование выплаты	Фактор, обуславливающий	Размер выплаты
----------------------	-------------------------	----------------

	получение выплаты	(в %, в руб.)
Интенсивность и высокие результаты работы	Охват воспитанников в каникулярное время различного рода 70-90%	До 150%
Размещение материалов на сайте школы	Наличие материалов на сайте	от 5 0% от 500 – 15000 руб.
Ученая степень кандидата наук или почетное звание «Заслуженный учитель», «Почетный работник», «Отличник народного просвещения»	наличие	от 5% до 10%
Эффективная организация дежурства по школе	Дежурство организовано отлично	от 5 0% от 500 – 15000 руб.
Организация контрольно-пропускного режима	Отсутствие фактов нарушения пропускного режима	от 5 0% от 500 – 15000
Обновление наглядной информации	Регулярная и своевременная смена информации на стендах.	от 5 0% от 500 – 15000
Результативное и своевременное выполнение плана воспитательной работы школы.	Отчеты, справки	от 5 0% от 500 – 15000 руб.
Высокий уровень организации аттестации педагогических работников.	Показатель по учреждению	от 5 0% от 500 – 15000
Качество результатов ИА	100% сдача экзамена	от 5 0% от 500 – 15000
Сетевое взаимодействие с общественными организациями (центры развития, музей, библиотека, спортивные и творческие кружки)	Соглашения о сетевом взаимодействии	от 5 0% от 500 – 15000
За творчество и новаторство		15 -100%
За интенсивность и высокие результаты работы	исполнение	от 10% до 150%
Реализация программ внебюджетной деятельности	выполнение обязанностей	от 10% до 150%

Надбавка за выслугу лет в сфере образования		
от 1 года до 3 лет		5%
от 3 до 10 лет		10%
от 10 до 20 лет		15%
от 20 лет		20%
Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей		
Работа в ПШк	выполнение обязанностей	от 500 - 15000 руб.
Аттестация педагогических работников	выполнение обязанностей	от 500 – 15000 руб.
Персональный повышающий коэффициент пропорционально базовому должностному окладу		
Персональный повышающий	исполнение	до 2,0

коэффициент пропорционально базовому должностному окладу		
--	--	--

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

Наименование выплаты	%	Сумма, руб.
Сложность и напряженность работы	10-200	300 – 30000
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 – 30000
Качественное ведение документации	10-200	300 – 15000
Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	10-200	300 – 15000
Персональный повышающий коэффициент пропорционально базовому должностному окладу		до 2,0
Надбавка за выслугу лет в сфере образования		
от 1 года до 3 лет		5%
от 3 до 10 лет		10%
от 10 до 20 лет		15%
от 20 лет		20%

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда обслуживающему персоналу: Экономист, техник, специалист по охране труда, делопроизводитель, специалист по кадрам, юрисконсульт, секретарь, медицинская сестра, уборщик служебных помещений, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

Надбавка за выслугу лет в сфере образования	
от 1 года до 3 лет	5%
от 3 до 10 лет	10%
от 10 до 20 лет	15%
от 20 лет	20%

Наименование выплаты	%	Сумма, руб.
Экономист, техник, специалист по охране труда		
Выполнение несвойственных должности функций	10-200	300 – 15000
За интенсивность и высокие результаты работы	10-200	300 – 20000
За увеличение объема работы	10-200	300 – 20000
За разъездной характер работы	10-200	300 – 15000
За высокий уровень исполнительской дисциплины	10-200	300 – 15000
Персональный повышающий коэффициент пропорционально базовому должностному окладу		до 2,0
Специалист по кадрам		
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 2,0

Юрисконсульт		
За интенсивность и высокие результаты работы	10-200	300 – 15000
За высокий уровень исполнительской дисциплины	10-200	300 – 15000
За развездной 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 2,0
Секретарь, делопроизводитель, специалист по закупкам		
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 развездной характер работы	10-200	300 – 15000
За качественное выполнение работ	10-200	300 – 15000
Персональный повышающий коэффициент пропорционально базовому должностному окладу		до 2,0
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
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 2,0
Губернаторская доплата		
Постановление губернатора Краснодарского края №113 от 07.02.2012г.		3000,00
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
Дополнительный объем работы, не связанной с выполнением основных обязанностей	10-200	300 – 15000
Интенсивность и сложность труда	10-200	300 – 15000
Персональный повышающий коэффициент пропорционально		до 2,0

базовому должностному окладу		
Губернаторская доплата		
Постановление губернатора Краснодарского края №113 от 07.02.2012г.		3000,00
Дворник		
Высокий уровень исполнительной 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
Дополнительный объем работы, не связанной с выполнением основных обязанностей	10-200	300 – 15000
Интенсивность и сложность труда	10-200	300 – 15000
Персональный повышающий коэффициент пропорционально базовому должностному окладу		до 2,0
Губернаторская доплата		
Постановление губернатора Краснодарского края №113 от 07.02.2012г.		3000,00
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий		
Высокий уровень исполнительной 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
Персональный повышающий коэффициент пропорционально базовому должностному окладу		до 2,0
Губернаторская доплата		
Постановление губернатора Краснодарского края №113 от 07.02.2012г.		3000,00

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

4.4. Положением 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:
- «Педагог-наставник», «Педагог-методист» - 25%
 - высшая категория - 20%
 - первая категория - 15%.
- 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 2,0.
- 4.7. Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя ОУ, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников ОУ.
- 4.8. 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:
- от 1 года до 3 лет - 5%
 - от 3 до 10 лет - 10%
 - от 10 до 20 лет - 15%
 - от 20 лет - 20%
- 4.10. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные подпунктами 4.5 и 4.9 настоящего Положения, устанавливаются пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы).
- 4.11. 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 или в абсолютном значении.
- 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 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. Применение выплат за специфику работы не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

5.8. 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.

5.9. 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.

5.10. 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.

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

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

5.13. Выплаты за специфику работы педагогическим работникам к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

№ п/п	Критерии повышения	Размер выплаты рублей, процент повышения к окладу (должностному окладу), ставке зарботной плате
1	2	3
1.	За работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья в созданных для них образовательных организациях, классах, отделениях, группах педагогическим работникам ГОО и ГУ, а также работникам ГОО и ГУ, относящимся к категории административно-хозяйственного персонала, работа которого непосредственно связана с указанными обучающимися.	2000 рублей
2.	Педагогическим работникам ГОО и ГУ за обучение на дому и в медицинских организациях обучающихся, осваивающих основные общеобразовательные программы и нуждающихся в длительно лечении; Педагогическим работникам ГОО и ГУ за обучение детей-инвалидов, обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, которые получают образование на дому	до 20 процентов

Выплаты, предусмотренные настоящим пунктом, устанавливаются по одному из оснований по выбору работника ГОО и ГУ.

5.14. Распределение фонда оплаты труда педагогическому персоналу:

Дополнительные нагрузки		
За проверку тетрадей	начальная школа, русский язык и литературное чтение, математика, элементы математики в быту и на производстве	20% от педагогической нагрузки (начальная школа, русский язык литературное чтение, математика, элементы математики в быту и на производстве)
За классное руководство	исполнение обязанностей	4 000 руб.
Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей		
Методическое объединение (руководителям МО)	выполнение обязанностей	от 500 – 15 000 руб.

Выплата компенсационного характера административно-управленческому персоналу:

Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей		
Методическое объединение (руководителям МО)	выполнение обязанностей	от 500 – 15 000 руб.

5.15. Вознаграждение за классное руководство производится из средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ). Размер выплаты за выполнение функции классного руководителя в одном классе составляет 4000 рублей в месяц. 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 педагогическому работнику. Стимулирующая выплата устанавливается и выплачивается педагогическому работнику в классе (классах), не зависимо от количества обучающихся в каждом из классов.

6. Порядок установления критериев оценки эффективности деятельности работников по эффективному контракту

- 6.1. Значения критериев оценки эффективности деятельности работников и условия осуществления выплат определяются на основании задач, поставленных перед школой министерством образования и науки Краснодарского края.
- 6.2. Целью оценки результативности деятельности работников и задачами проведения оценки результативности деятельности работников является обеспечение зависимости оплаты их труда от результатов работы путем объективного оценивания результатов административной и педагогической деятельности и прочих работ и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда школы.
- 6.3. Основное назначение стимулирующих выплат – дифференциация оплаты труда работников в зависимости от его качества, мотивации на позитивный (продуктивный) результат административной и педагогической деятельности, ориентированный на долгосрочный инновационный режим.
- 6.4. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности работников в школе приказом директора по согласованию с первичной профсоюзной организацией создается Комиссия по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников учреждения (далее – Комиссия). Комиссия действует на основании настоящего положения и приказа директора школы.
- 6.5. Председатель несет полную ответственность за работу Комиссии, грамотное и своевременное оформление документации.
- 6.6. Результаты работы Комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых – 1 год. Протоколы архивируются. Решения Комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов. Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 состава.
- 6.7. В установленные настоящим Положением сроки (не менее чем за два рабочих дня до заседания Комиссии, на которой планируется рассмотрение вопроса о распределении стимулирующего фонда оплаты труда, работники передают в Комиссию заполненные листы оценки труда, содержащие самооценку показателей результативности.
- 6.8. Стимулирующие выплаты производятся из фонда экономии заработной платы. Определяется выплата в следующие отчетные периоды: полугодие, год.
- 6.9. Устанавливаются следующие сроки рассмотрения листов оценки труда работников:
 - Комиссия рассматривает представленные материалы за один рабочий день до окончания отчетного периода;
 - после заседания в этот же день Комиссия передает протокол директору учреждения для издания приказа о начислении выплаты.
- 6.10. Результаты экспертной оценки оформляются в баллах за каждый показатель результативности. Сумма конкретной выплаты работнику высчитывается следующим образом:
 - стоимость одного балла определяется по решению комиссии с учетом сложившейся экономии фонда оплаты труда;
 - сумма выплаты складывается исходя из среднего количества баллов по результатам самостоятельной оценки профессиональной эффективности работника и ее коллегиальной оценки членами комиссии по итогам голосования.
- 6.11. Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом, подписывается всеми членами Комиссии, по запросу доводится для ознакомления работнику.

- 6.12. Результаты рассмотрения листов оценки труда работников оформляются протоколами Комиссии.
- 6.13. Работники имеют право вносить свои предложения в Комиссию по дополнению, изменению содержания или формулировки критериев в случаях некорректности изложения, занижения или не учтенной значимости вида деятельности, а также исключения критериев, потерявших актуальность
- 6.14. Любые изменения, дополнения согласовываются с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организаций и утверждаются собранием трудового коллектива.
- 6.15. Выплаты по результатам профессиональной деятельности работника не начисляются при следующих обстоятельствах:
- за нарушение устава школы;
 - за нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
 - за нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины;
 - за нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности.
- 6.16. Выплаты по результатам профессиональной деятельности работника снижаются при следующих обстоятельствах:
- при невыполнении или несвоевременном выполнении приказов и распоряжений директора школы, локальных нормативных актов;
 - при обоснованных жалобах участников образовательных отношений на нарушение работником норм педагогической этики, правил поведения и работы с обучающимися, подтвержденные результатом служебного расследования;
 - при нарушении правил ведения документации;
 - нарушение норм и правил поведения (нарушение педагогической и служебной этики), халатное отношение к сохранности материальных ценностей.
- 6.17. Не начисление или снижение стимулирующих выплат работнику в установленный период может быть только по решению Комиссии и письменному согласию профсоюзного комитета.
- 6.18. Вновь принятым работникам выплаты устанавливаются по истечению испытательного срока.

ПОКАЗАТЕЛИ
 эффективности и критерии оценки деятельности сотрудников
 ГБОУ школы № 21 г. Краснодара
 Педагогические работники

Показатели	Критерии оценки	Количество баллов
Качество и результативность деятельности	Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля, посещения на дому	до 5
	Мониторинг уровня обученности учащихся (учителя), мониторинг уровня воспитанности учащихся (воспитатели)	до 5
	Качество результатов ИА	до 10
	Сетевое взаимодействие и привлечение общественных организаций	до 10
	Участие в мероприятиях, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения Транслирование на уровне города и края опыта работы (в сети интернет, печатная продукция, выступления), участие в городских и краевых	до 10

	мероприятиях в рамках ресурсного центра	
	Участие обучающихся в мероприятиях различного уровня: международного всероссийского, краевого и городского (конкурсы, олимпиады, соревнования)	до 10
	Участие в разработке образовательных и дополнительных программ школы, оформление результатов инновационной деятельности	до 10
	Активное привлечение родительской боженственности к работе учреждения. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	до 10
	Соблюдение профессиональной этики педагога (неконфликтность в отношении педагогических работников и родителей)	до 5
	Своевременное предоставление отчетной документации (программы, КТП, журналы, личные дела, отчеты) Своевременное и качественное выполнение особо важных поручений администрации	до 5
	Самостоятельное повышение уровня профессиональной подготовки, квалификации	до 10
	Сохранность материально-технического оснащения кабинета	до 5
	Своевременное информирование администрации о фактах коррупционных нарушений	до 5
Максимальное количество баллов		100

Заместители директора по УВР, ВР, КР

Показатели	Критерии оценки	Количество баллов
Качественное выполнение работ	Высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков.	до 10
	Организация профориентационной работы	до 10
	Выполнение учебных программ по предметам (своевременная организация замещений уроков)	до 5
	Подготовка и проведение семинаров, совещаний, конференций, педагогических чтений и др. по направлениям деятельности	до 10
	Наличие собственных публикаций	до 10
	Эффективная организация внутришкольного контроля деятельности классных руководителей и педагогов	до 10
	Эффективная работа с молодыми специалистами	до 5
	Активное привлечение родительской общественности к работе учреждения. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	до 10
	Соблюдение правил внутреннего трудового	до 10

	распорядка (трудовая дисциплина)	
	Соблюдение профессиональной этики (неконфликтность в отношении педагогических работников и родителей)	до 10
	Своевременное информирование администрации о фактах коррупционных нарушений	до 10
Максимальное количество баллов		100

Заместитель директора по АХР

Показатели	Критерии оценки	Количество баллов
Качественное выполнение работ	Отсутствие обоснованных жалоб сотрудников учреждения и получателей государственных услуг	до 10
	Высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие дисциплинарных взысканий и административных наказаний	до 10
	Качественное ведение документации	до 10
	Обеспечение выполнения норм СанПиН (результаты проверок Роспотребнадзора)	до 10
	Обеспечение выполнения требований пожарной, электробезопасности, охраны труда в учреждении	до 10
	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях и на территории школы	до 10
	Обеспечение режима стабильного технического оснащения школы. Своевременное заключение договоров по обеспечению жизнедеятельности	до 10
	Организация антитеррористической защищенности школы	до 10
	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности	до 10
	Выполнение разовых поручений руководителя	до 10
Максимальное количество баллов		100

Специалист по кадрам, секретарь, делопроизводитель

Показатели	Критерии оценки	Количество баллов
Качественное выполнение работ	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка (трудовая дисциплина)	до 10
	Соблюдение профессиональной этики (неконфликтность в отношении работников и родителей). Отсутствие обоснованных жалоб	до 10
	Своевременная и качественная подготовка отчетов	до 30
	Качественное и своевременное ведение документации. Своевременное формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечение их сохранности	до 20
	Качественное выполнение заданий директора в минимальные сроки	до 20
	Высокая трудовая и исполнительская дисциплина	до 10
Максимальное количество баллов		100

Экономист

Показатели	Критерии оценки	Количество баллов
Качественное выполнение работ	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка (трудовая дисциплина)	до 10
	За качественное выполнение учреждением показателей деятельности, установленных государственным заданием. Отсутствие финансовых нарушений	до 30
	Своевременное и качественное предоставление регламентированной отчетности	до 30
	Качественное и своевременное ведение документации	до 10
	Качественное выполнение заданий директора в минимальные сроки	до 10
	Высокая трудовая и исполнительская дисциплина	до 10
Максимальное количество баллов		100

Юрисконсульт

Показатели	Критерии оценки	Количество баллов
Качественное выполнение работ	Оказание качественной консультативной помощи по различным правовым вопросам	до 10
	Участие в разработке документов правового характера учреждения	до 20
	Эффективное ведение претензионной работы	до 30
	Эффективное ведение исковой работы и представление интересов учреждения в судах и иных инстанциях	до 20
	Отсутствие обоснованных жалоб на работу	до 10
	Выполнение разовых поручений	до 10
Максимальное количество баллов		100

Специалист по охране труда

Показатели	Критерии оценки	Количество баллов
Качественное выполнение работ	Соблюдение законодательных и нормативных правовых актов, методических материалов	до 10
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 10
	Контроль за прохождением работниками повышения квалификации	до 10
	Организация и проведение мероприятий, направленных на соблюдение правил охраны труда. Разработка новых программ, положений, приказов по охране труда	до 30
	Своевременная и качественная подготовка отчетов	до 20
	Высокая трудовая и исполнительская дисциплина	до 20
Максимальное количество баллов		100

Специалист по закупкам

Показатели	Критерии оценки	Количество баллов
------------	-----------------	-------------------

Качественное выполнение работ	Соблюдение законодательных и нормативных правовых актов, методических материалов	до 20
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 10
	За отсутствие нарушений в организации закупок, оформлении документов на конкурсы и аукционы на поставку товаров и оказание услуг	до 30
	Своевременная и качественная подготовка отчётов	до 20
	Высокая трудовая и исполнительская дисциплина	до 10
	Своевременное информирование администрации о фактах коррупционных нарушений	до 10
Максимальное количество баллов		100

Техник

Показатели	Критерии оценки	Количество баллов
Качественное выполнение работ	Сохранность подотчетных материальных ресурсов	до 20
	Своевременная диагностика и качественный ремонт оборудования	до 20
	Техническое обеспечение проведения мероприятий учреждения	до 20
	Своевременное выполнение работ по обеспечению деятельности локальной вычислительной сети	до 10
	Качественное обеспечение информационной безопасности деятельности работников учреждения	до 10
	Выполнение особо важных и срочных работ	до 20
Максимальное количество баллов		100

Медицинская сестра

Показатели	Критерии оценки	Количество баллов
Качественное выполнение работ	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях. Своевременная локализация случаев инфекционно-вирусных заболеваний.	до 10
	Высокая трудовая и исполнительская дисциплина	до 10
	Выполнение графика прохождения сотрудниками школы медицинского осмотра и санминимума	до 10
	Эффективность контроля за проведением физкультурно-оздоровительной работы	до 10
	Организация контроля за организацией и качеством питания	до 40
	Своевременная и качественная подготовка отчётов	до 20
Максимальное количество баллов		100

Уборщик служебных помещений, дворник

Показатели	Критерии оценки	Количество баллов
Качественное выполнение работ	Отсутствие замечаний на санитарное состояние территории	до 20
	Отсутствие обоснованных жалоб на работу	до 10

	Качество ежедневной уборки территории	до 20
	Соблюдение правил пользования средствами индивидуальной защиты	до 10
	Качество генеральной уборки	до 30
	Качественное выполнение разовых поручений	до 10
Максимальное количество баллов		100

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

Показатели	Критерии оценки	Количество баллов
Качественное выполнение работ	Выполнение срочных работ в учреждении	до 10
	Своевременная помощь в создании комфортных условий для работников	до 10
	Оперативное выполнение заявок по ремонтным работам, устранению поломок и неполадок	до 20
	Высокая трудовая и исполнительская дисциплина	до 10
	Высокое качество работы, отсутствие замечаний	до 20
	Выполнение поручений администрации	до 30
Максимальное количество баллов		100

7. Порядок и условия премирования работников учреждения

7.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с Положением могут быть установлены премии:

- по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- в связи с празднованием «Дня учителя», 23 февраля, 8 марта.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения. 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.

7.2. 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 за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

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

8. Материальная помощь

- 8.1. Из фонда оплаты труда учреждения работникам может быть выплачена материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи устанавливаются Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.
- 8.2. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

9. Оплата труда заместителей руководителя

- 9.1. Заработная плата заместителей руководителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.
- 9.2. 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.
- 9.3. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 25% ниже должностного оклада руководителя учреждения.
- 9.4. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера.
- 9.5. 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.
- 9.6. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения устанавливаются Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в учреждении.
- 9.7. 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.

10. Штатное расписание

- 10.1. Штатное расписание формируется и утверждается руководителем учреждения в пределах выделенного фонда оплаты труда.

- 10.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения.
- 10.3. 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.
- 10.4. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

11. Формирование фонда оплаты труда

- 11.1. Оплата труда работников ОУ производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год.
- 11.2. Фонд оплаты труда ежегодно увеличивается (индексируется) в соответствии с законом Краснодарского края о краевом бюджете на соответствующий год с учетом уровня инфляции (потребительских цен).
- 11.3. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения, в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителем 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.