



Председатель ПК
Я.В. Котова
«11» марта 2023 г.

Приложение № 6
к коллективному договору
Директор МАОУ СОШ № 3 им. И.К. Серикова
Г.Н. Балаянц
«11» марта 2023 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда и стимулирующих выплатах работников муниципального общеобразовательного учреждения МАОУ СОШ № 3 им. И.К.Серикова г. Курганинска

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МАОУ СОШ № 3 им.И.К.Серикова (далее – Положение), разработано в целях совершенствования оплаты труда работников МАОУ СОШ № 3 им.И.К. Серикова, находящейся в ведомственном подчинении управления образования администрации муниципального образования Курганинский район, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

1.2. Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников МАОУ СОШ № 3 им.И.К. Серикова, находящейся в ведомственном подчинении управления образования администрации муниципального образования Курганинский район (далее – учреждений).

1.3. Положение включает в себя:

базовые размеры окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы;

рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера;

порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда администрации школы.

1.4. Оплата труда работников школы устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера.

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

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

1.7. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

1.8. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на краевом уровне минимального размера оплаты труда.

1.9. Заработная плата работников школы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами учреждения, которые разрабатываются на основе настоящего Положения, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе тарифной сетки по оплате труда работников государственных бюджетных учреждений на 1 декабря 2008 г., при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.10. Настоящее Положение МАОУ СОШ № 3 им.И.К. Серикова разработано на основе Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, находящихся в ведомственном подчинении управления образования администрации муниципального образования Курганинский район, утвержденного постановлением администрации муниципального образования Курганинский район от 13 ноября 2008 г. № 2878, не противоречащее действующему законодательству в сфере труда.

1.11. Оплата труда работников учреждения производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете или плане финансово-хозяйственной деятельности МАОУ СОШ № 3 им.И.К. Серикова на соответствующий финансовый год.

1.12. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения, в части оплаты труда работников, предусматриваемый главному распорядителю – управлению образования администрации муниципального образования Курганинский район, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых МАОУ СОШ № 3 им.И.К. Серикова услуг (сетевых показателей).

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

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Базовые размеры окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам по занимаемой должности работников учреждения отрасли «Образование»:

профессиональная квалификационная группа
должностей педагогических работников 8793
рубля;

профессиональная квалификационная группа
должностей руководителей
структурных подразделений 9282
рублей;

профессиональная квалификационная группа
должностей работников учебно-вспомогательного
персонала первого уровня 6053
рублей;

профессиональная квалификационная группа
должностей работников учебно - вспомогательного
персонала второго уровня 6860
рублей.

Установить, что подлежат округлению размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы при их увеличении (индексации), а также размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, образованных путем применения повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам), базовым ставкам заработной платы, установленным по профессиональным квалификационным группам, до целого рубля в сторону увеличения.

Должностные оклады могут увеличиваться, индексироваться, в сроки и в пределах размеров повышения (индексации) должностного оклада работников муниципальных учреждений в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

2.2. На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, директор МАОУ СОШ № 3 им.И.К. Серикова самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням.

Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленному по профессиональным квалификационным группам, и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями (выплачиваемой педагогическим работникам),

установленный по состоянию
(115 рублей), образует новый оклад.

на 31 декабря 2012 г.

Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов (должностных окладов), ставкам заработной платы отражены в приложении 1 к настоящему Положению.

2.3. Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в муниципальном образовании Курганинский район.

Компенсационные и стимулирующие выплаты указанным работникам производятся по условиям оплаты труда МАОУ СОШ № 3 им.И.К. Серикова.

2.4. Установление окладов работникам МАОУ СОШ № 3 им.И.К. Серикова, должности которых не включены в пункт 2.1. производится в соответствии с профессиональными квалификационными группами общих профессий рабочих и профессиональными квалификационными группами общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденными нормативными правовыми актами муниципального образования Курганинский район.

2.5. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 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».

2.6. Оплата труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс производится исходя из размера стоимости педагогической услуги. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам МАОУ СОШ № 3 им.И.К. Серикова устанавливается в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению.

2.7. Порядок и условия почасовой оплаты работников школы устанавливаются в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению.

2.8. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, отражены в приложении 5 к настоящему Положению.

2.9. 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 настоящему Положению.

2.10. Штатное расписание учреждения рассчитывается в пределах утвержденного фонда и утверждается директором школы.

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.1. Положением об оплате и стимулировании труда работников 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;

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание.

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.

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

0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории.

3.3. 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, показателей эффективности деятельности и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается директором школы персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента - до 3,0.

3.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание, при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента:

0,075 - за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Почетный работник»;

0,15 - за ученую степень доктора наук.

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

3.5. Положением об оплате труда и стимулировании труда работников 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 директора школы в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда:

руководителей структурных подразделений и иных работников, подчиненных заместителям директора - по представлению заместителей директора;

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

3.6. Стимулирующую надбавку за интенсивность и высокие результаты работы работникам рекомендуется устанавливать:

за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;

за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых 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 (проведение дополнительных уроков, внеурочных занятий «Разговоры о важном», работа учителя в профильных классах, заведование учебными кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, учебным хозяйством (теплицей), музеем, методическими и предметными комиссиями

(объединениями), проведение работы по дополнительным образовательным программам, по реализации программ центра образования «Точка роста» (руководитель, педагог-организатор, педагог дополнительного образования), работа по организации и проведению на школьном уровне ГИА (9,11 классы), олимпиад, ВПР, тестирований всех уровней в очной и компьютерной формах, организация профессиональной ориентации, организация и проведение работы по физическому воспитанию и соревнований среди учащихся и воспитанников, сопровождение на конкурсы, олимпиады, выполнение функций лаборанта (физики, химии, биологии), преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, администратора дополнительного образования «Навигатор», системного администратора АИС «Сетевой город. Образование», работа с сайтом, ведение документации по закупкам и их размещением на сайте и другие дополнительные работы, за высокое качество подготовки и организации ремонтных работ) .

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. Рекомендуемый размер указанной надбавки – до 200%. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

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

Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада):

при выслуге лет от 1 до 5 лет - 5%;

при выслуге лет от 5 до 10 лет - 10%;

при выслуге лет от 10 лет - 15%.

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

3.9. Выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание и за выслугу лет осуществляются в первоочередном порядке (в редакции постановления Главы администрации (губернатора) Краснодарский край от 25 января 2012 г. № 42).

Отдельным категориям работников высшим исполнительным органом государственной власти Краснодарского края могут устанавливаться другие выплаты стимулирующего характера (дополнен - постановление Главы администрации (губернатора) Краснодарский край от 7 февраля 2012 г. № 118).

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев (определения качественных и количественных

показателей), позволяющих оценить результативность и качество его работы, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края (дополнен - постановление Главы администрации (губернатора) Краснодарский край от 7 февраля 2012 г. № 118).

3.10. Выплата за выполнение функций классного руководителя:

4000 (четыре тысячи) рублей в месяц, за счет средств краевого бюджета;

5000 (пять тысяч) рублей в месяц, за счет средств федерального бюджета.

В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 4 апреля 2020 г. № 448 «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Развития образования», утвержденную постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развития образования», постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 14 августа 2020 г. № 453 «О внесении изменений в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 5 октября 2015 г. № 939 «Об утверждении государственной программы Краснодарского края «Развития образования», постановлением администрации муниципального образования Курганинский район от 14 сентября 2020 г. № 918 ««Об утверждении Порядка выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Курганинский район, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы» производится стимулирующая выплата за выполнение функций классного руководителя именуемая «ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам» **в размере 5000 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 не более двух стимулирующих выплат одному педагогическому работнику.

Стимулирующая выплата устанавливается и выплачивается педагогическому работнику в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее - класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов.

Классом-комплектом считается группа обучающихся из двух и более классов, обучение которых ведет одновременно один и тот же учитель.

Выплаты производятся независимо от количества обучающихся в классе.

3.11. В соответствии с постановлением администрации муниципального образования Курганинский район от 14 февраля 2012 г. № 320 «Об утверждении порядка и условий выплат отдельным категориям работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Курганинский район», приказом министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края от 27 апреля 2022 г. № 1005 «Об утверждении Общих требований и условий осуществления доплат, определенных подпунктами 1.2, 1.3 пункта 1 и подпунктами 2.2-2.4 пункта 2 раздела III «Методики распределения субвенций между бюджетами муниципальных районов (городских округов) Краснодарского края приложения 3 к Закону Краснодарского края от 3 марта 2010 г. № 1911-КЗ «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования» определены общие требования и условия осуществления следующих доплат, определенных подпунктами 1.2, 1.3 пункта 1 и подпунктами 2.2 - 2.4 пункта 2 раздела III «Методика распределения субвенций между бюджетами муниципальных районов (городских округов) Краснодарского края» приложения 3 к Закону Краснодарского края от 3 марта 2010 г. № 1911-КЗ «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования» (далее - Общие требования, выплата (доплата), Закон № 1911- КЗ):

1) выплат стимулирования отдельных категорий работников муниципальных общеобразовательных организаций, **в размере 3000 (трех тысяч) рублей (за счет средств муниципального бюджета);**

2) доплат в **размере 3000** (трех тысяч) рублей педагогическим работникам в возрасте **до 35 лет**, трудоустроившимся в течение двух лет со дня окончания образовательной организации профессионального или высшего образования в муниципальные общеобразовательные организации по основному месту работы и по основной должности в соответствии с полученной квалификацией **(за счет средств краевого бюджета).**

Условиями осуществления выплаты (доплаты), определенной пунктом 1 настоящих Общих требований, являются:

1) для подпункта 1:

осуществление работником трудовой деятельности на основании трудового договора в муниципальной общеобразовательной организации, по должности или профессии, указанной в подпункте 2.2 пункта 2 раздела III «Методика распределения субвенций между бюджетами муниципальных районов (городских округов) Краснодарского края» приложения 3 к Закону № 1911-КЗ;

выполнение работником объема работы не менее установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку.

Работникам, выполняющим объемы работы менее установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку,

выплата устанавливается пропорционально выполняемому объёму работы.

При занятии штатной должности в объеме более одной ставки по штатному расписанию выплата (доплата) устанавливается как за одну ставку.

Занятие должности, указанной в подпункте 2.2 пункта 2 раздела III «Методика распределения субвенций между бюджетами муниципальных районов (городских округов) Краснодарского края» приложения 3 к Закону № 1911-КЗ, на условиях совместительства и (или) привлечение работника наряду с работой, определенной трудовым договором, к выполнению дополнительной работы при совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не является основанием для предоставления выплаты (доплаты).

Выплата (доплата) осуществляется пропорционально отработанному времени за календарный месяц.

2) для подпункта 2:

осуществление педагогическим работником в возрасте **до 35 лет** (включительно) (далее - молодой педагог) трудовой деятельности в муниципальной общеобразовательной организации, на основании трудового договора по должности, предусмотренной пунктом 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», в соответствии с полученной квалификацией в течение двух лет со дня окончания образовательной организации среднего профессионального или высшего образования.

В рамках настоящего подпункта:

днем окончания образовательной организации профессионального или высшего образования является дата выдачи документа об образовании или о квалификации в соответствии с частью 4, 7, 8, 10 и 11 статьи 60 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Исчисление двухлетнего периода осуществляется с даты, указанной в настоящем абзаце, по дате трудоустройства молодого педагога; исчисление возраста молодого педагога осуществляется на дату заключения трудового договора, предусмотренного в рамках настоящего Порядка, от даты его рождения в соответствии с документом, удостоверяющим личность молодого педагога (документа его заменяющего).

выплата (доплата) устанавливается молодому педагогу с начала учебного года (1 сентября) или с даты трудоустройства молодого педагога, в случае если он принят после 1 сентября, и устанавливается на срок в 3 года (36 месяцев); выплата (доплата) молодому педагогу осуществляется в полном объеме при установлении ему в трудовом договоре педагогической нагрузки в размере не менее 0,5 ставки. Установление нагрузки более 1 ставки не влечет за собой увеличение

размера выплаты (доплаты);

выплата (доплата) молодому педагогу производится ежемесячно с учетом фактически отработанного времени за календарный месяц;

при заключении срочного трудового договора между муниципальной общеобразовательной организацией, и молодым педагогом, выплата (доплата) не осуществляется, за исключением случая заключения срочного трудового договора на срок 1 календарный год и более на период временного отсутствия работника по причине его призыва на военную службу или направления его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет;

в случае призыва молодого педагога на военную службу или направление его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения молодого педагога на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет, выплата (доплата) молодому педагогу не осуществляется. Выплата (доплата) молодому педагогу возобновляется по истечению обстоятельств, указанных в настоящем абзаце, при условии сохранения за молодым педагогом основного места работы и должности, и осуществляется до истечения установленного срока в 3 года (36 месяцев) без учета периодов призыва молодого педагога на военную службу или направление его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения молодого педагога на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет;

выплата (доплата) сохраняется в случае перехода молодого педагога в другую муниципальную общеобразовательную организацию, расположенную на территории Курганинского района. Муниципальная общеобразовательная организация, расположенная на территории Курганинского района, с которой молодой педагог прекращает трудовые отношения, предоставляет молодому педагогу справку в свободной форме о дате, с которой установлена выплата (доплата) молодому педагогу, и фактическом периоде осуществления такой выплаты (доплаты) в месяцах с точностью до двух десятичных знаков. Муниципальная общеобразовательная организация, расположенная на территории Курганинского района, с которой молодой педагог заключает трудовой договор, учитывает предусмотренную настоящим абзацем справку при установлении выплаты (доплаты) в пределах общего срока ее осуществления в 3 года (36 месяцев);

в Правовом акте МАОУ СОШ № 3 им. И.К.Серикова, а также в форме расчетного листа указывается наименование доплаты "Краевая доплата молодому педагогу в 3000 рублей";

МАОУ СОШ № 3 им. И.К.Серикова в свободной форме ведет обособленный учет трудоустроенных молодых педагогов на бумажном носителе».

3.12. Педагогические работники МАОУ СОШ № 3 им. И.К.Серикова (которые осуществляют трудовую деятельность на основании трудового договора, заключенного по 1 сентября 2022 г., по основному месту работы) (далее –

педагогические работники) имеют право на получение ежегодной денежной выплаты к началу учебного года.

Ежегодная выплата не предоставляется педагогическим работникам МАОУ СОШ № 3 им. И.К.Серикова, находящимся по состоянию на 1 августа соответствующего года в длительном отпуске сроком до одного года или в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Список педагогических работников, имеющих право на предоставление ежегодной выплаты, утверждается приказом директора школы.

Размер ежегодной выплаты устанавливается **в сумме 5750 рублей**.

Ежегодная выплата осуществляется за счет средств краевого бюджета и является составной частью заработной платы педагогического работника.

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

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

Ежегодная выплата педагогическим работникам МАОУ СОШ № 3 им. И.К.Серикова производится в период с 25 августа по 10 сентября соответствующего года.

3.13. Основная цель предоставления вознаграждений из стимулирующей части фонда оплаты труда – повысить качество образования и мотивации учителей по следующим направлениям:

- предметные достижения;
- положительная динамика аттестации учащихся, использование современных образовательных технологий;
- развитие познавательной, творческой социальной деятельности учащихся, формирование основных компетенций обучающихся и обучающихся дистанционно;
- результаты участия учащихся в предметных олимпиадах, творческих конкурсах и спортивных соревнованиях научно-практических конференциях;
- высокие академические и творческие достижения учителя, постоянное повышение педагогического мастерства;
- организация внеклассной работы по физическому воспитанию;
- организация внеклассной работы и кружковой деятельности;
- качество работы классного руководителя;
- рост качества обученности и занятости учащихся класса, полноценное питание, уровень дисциплины обучающихся;
- развитие имиджа школы, выполнение общественно-значимой деятельности;
- за проведение консультаций в выпускных классах (9, 11 классы);
- проверка письменных работ учащихся;
- за заведование школьными методическими объединениями;
- за выполнение общественной работы в учреждении;
- за заведование школьной теплицей;
- за сложность и напряженность выполняемых работ;

- за обслуживание и ремонт вычислительной техники;
- за внеурочную деятельность учителей, реализующих ФГОС;
- за организацию питания;
- за ведение школьной документации;
- за работу с детьми с ОВЗ, инвалидами, детьми группы риска, опекаемыми;
- за работу в совете профилактики;
- за организацию работы на платформах дистанционного обучения.

4. Порядок и условия выплат компенсационного характера

4.1. Оплата труда работников учреждения, 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 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;

за работу в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за сверхурочную работу.

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

Директор школы принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

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

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

4.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на

него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.6. Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с приложением 7 к настоящему Положению.

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

4.7. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются в соответствии с трудовым кодексом российской федерации.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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

Размер доплаты составляет:

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

не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.9. 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.

4.10. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

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

4.12. 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. Порядок и условия премирования работников

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в МАОУ СОШ № 3 им. И.К.Серикова могут быть установлены премии:

премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

премия за качество выполняемых работ;

премия за интенсивность и высокие результаты работы.

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

заместителей директора, и иных работников, подчиненных директору непосредственно;

руководителей структурных подразделений школы, и иных работников, подчиненных заместителям директора - по представлению заместителей директора;

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

5.2. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, 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 за период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, 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 премия по итогам работы не ограничена.

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

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

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;

присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края.

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

выплата за высокие показатели результативности;

выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;

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

выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы;

другие выплаты.

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

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

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

6. Материальная помощь

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

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

7. Оплата труда руководителя, заместителей

7.1. Заработная плата директора МАОУ СОШ № 3 им. И.К.Серикова, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Должностной оклад директора школы определяется трудовым договором, исходя из средней заработной платы работников, относимых к основному персоналу МАОУ СОШ № 3 им. И.К.Серикова, и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы, с последующим округлением до целого рубля в сторону увеличения.

Критерии для установления кратности при определении должностных окладов директора устанавливается главным распорядителем бюджетных средств – управлением образования администрации муниципального образования Курганский район.

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

7.3. Главным распорядителем бюджетных средств - управлением образования администрации муниципального образования Курганский район, в ведении которого находится МАОУ СОШ № 3 им. И.К.Серикова, в утверждаемом им порядке могут устанавливаться директору МАОУ СОШ № 3 им. И.К.Серикова выплаты стимулирующего характера.

7.4. Должностные оклады заместителей директора МАОУ СОШ № 3 им. И.К.Серикова устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада директора и подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

7.5. С учетом условий труда директору школы, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

7.6. Премирование директора МАОУ СОШ № 3 им. И.К.Серикова осуществляется с учетом результатов деятельности школы в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы МАОУ СОШ № 3 им. И.К. Серикова, установленными главным распорядителем бюджетных средств – управлением образования администрации муниципального образования Курганский район, в ведении которого находится школа.

Премирование директора может осуществляться за счет стимулирующего фонда учреждения.

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

8. Штатное расписание

8.1. Штатное расписание МАОУ СОШ № 3 им. И.К.Серикова формируется и утверждается директором школы, в пределах выделенного фонда оплаты труда.

8.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа директора школы.

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

8.4. В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера, и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности, рекомендуемая форма штатного расписания приведена в приложении 2 к настоящему Положению.

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

Приложение 1
к Положению об оплате труда и
стимулирующих выплатах
работников МАОУ СОШ № 3 им.
И.К.Серикова

**Рекомендуемые минимальные размеры
окладов (должностных окладов), ставок заработной платы
по профессиональным квалификационным
группам (ПКГ) и рекомендуемые
размеры повышающих коэффициентов
к минимальным размерам окладов (должностных окладов),
ставок заработной платы по занимаемым
должностям работников МАОУ СОШ № 3 им. И.К.Серикова**

№ п/п	Профессиональная группа/ квалификационный уровень	Рекомендуемые повышающие коэффициенты
----------	--	---

1	Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 6053 рублей	
1.1	Вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части, культорганизатор	0,00
2	Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 6860 рублей	
2.1	1 квалификационный уровень: Старший вожатый, дежурный по режиму	0,00
2.2	2 квалификационный уровень: Диспетчер образовательного учреждения; старший	0,06
№ п/п	Профессиональная группа/ квалификационный уровень	Рекомендуемые повышающие коэффициенты
	дежурный по режиму, водитель автобуса	
3	Должности педагогических работников	
	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 8793рублей	
3.1	1 квалификационный уровень: инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый; инструктор по туризму, инструктор по плаванию	0,00
3.2	2 квалификационный уровень: Инструктор-методист; методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	0,08
3.3	3 квалификационный уровень: Воспитатель; мастер производственного обучения; педагог-психолог; старший инструктор методист; старший педагог дополнительного образования ; советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	0,09
3.4	4 квалификационный уровень: Преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; учитель; учитель-дефектолог;	0,10

	учитель-логопед (логопед)	
--	---------------------------	--