



Приложение №3

к коллективному договору
Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
основной общеобразовательной
школы № 14 хутора Даманка
муниципального образования
Крымский район

применяем к коллективному договору от 26.03.2021 № 29-21
Т.М.М.



ПРИНЯТО
на общем собрании трудового коллектива
Председатель Т.К.
Е.И. Власенко
« 2024 г.



УТВЕРЖДАЮ
Приказ № от « 2024г.
Директор МБОУ ООШ № 14
Г.Л. Полтавцева

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы № 14 хутора Даманка муниципального образования Крымский район Краснодарского края

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение устанавливает размеры и условия оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы № 14 хутора Даманка муниципального образования Крымский район (именуемое далее – образовательная организация), разработано в целях повышения результативности оказания муниципальных услуг, развития кадрового потенциала, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

Положение разработано на основании следующих нормативных правовых актов Российской Федерации, Краснодарского края и муниципального образования Крымский район:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ);
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);
- постановление Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее – Постановление № 225);
- постановление Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариат ВЦСПС от 31 января 1985 года № 31/3-30 «Об утверждении «Общих положений Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР»; раздела «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства» Единого

- тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 1» (далее – Постановление № 31);
- постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 года № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих» (далее - Постановление № 37);
 - постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 15 ноября 1999 года № 45 «Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 2» (далее - Постановление № 45);
 - постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 5 марта 2004 года № 30 «Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 51» (далее - Постановление № 30);
 - приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 апреля 2007 года № 243 «Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 3» (далее - Приказ №243);
 - приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (далее - Приказ № 216н);
 - приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (далее - Приказ № 247н);
 - приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (далее - Приказ № 248н);
 - приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее - Приказ № 761н);
 - приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 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» (далее - Приказ № 1601);
 - приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее - Приказ № 536);

– Закон Краснодарского края от 11 ноября 2008 года № 1572-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края» (Закон № 1572-КЗ);

– Закон Краснодарского края от 16 июля 2013 года № 2770-КЗ «Об образовании в Краснодарском крае» (далее - Закон № 2770-КЗ);

– постановление 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» (далее - Общие требования);

– отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении управления образования администрации муниципального образования Крымский район;

– постановление администрации муниципального образования Крымский район от 26.12.2023 года №4833 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений образования, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Крымский район (за исключением муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы физической культуры и спорта);

– иные нормативные правовые акты Российской Федерации и Краснодарского края, регулирующие вопросы оплаты труда.

1.2. В настоящем Положении используются следующие понятия:

– муниципальная образовательная организация - организация, находящаяся в ведомственной принадлежности управления образования администрации муниципального образования Крымский район, осуществляющего муниципальное управление в сфере образования (далее – МОО, образовательная организация, учреждение, Управление);

– работник образовательной организации – физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с образовательной организации и МУ в соответствии с ТК РФ;

– руководитель и его заместитель, руководитель структурного подразделения и его заместитель, иной руководитель - работник образовательной организации, должность которого отнесена к категории административно-управленческого персонала и включена в один или несколько из следующих документов: номенклатуру, утверждаемую Правительством Российской Федерации в соответствии с частью 2 статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ, часть 1 раздела 1 «Должности руководителей» Постановления № 37, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного Приказом № 761н;

– педагогический работник – работник образовательной организации, осуществляющий образовательную деятельность, должность которого включена в номенклатуру, утверждаемую Правительством Российской Федерации в соответствии с частью 2 статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ;

– оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника образовательной организации за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

– ставка заработной платы – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

1.3. Настоящее Положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников образовательной организации за счет средств краевого и муниципального бюджетов, оплаты труда за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности с учетом подходов к формированию систем оплаты труда, определенных настоящим Положением

1.4. Настоящее Положение включает в себя:

- общие положения;
- основные условия оплаты труда работников МОО;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера; порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей;
- другие вопросы оплаты труда.

1.5. Оплата труда работников организации устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- других видов выплат, установленных нормативным актом органа местного самоуправления.

1.6. Условия оплаты труда работника, включая размер базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

При заключении трудовых договоров с работниками МОО используется примерная форма трудового договора с работником муниципального учреждения, приведенную в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в муниципальных учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26

ноября 2012 года № 2190-р «Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в муниципальных учреждениях на 2012 - 2018 годы».

1.7. Определение размеров заработной платы работника МОО осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, отдельно.

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.

1.8. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.9. Месячная заработная плата работников организации, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного минимального размера оплаты труда.

1.10. Фонд оплаты труда формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке организации, и средств от оказания организацией услуг, предоставление которых для физических и юридических лиц осуществляется на платной основе, и от иной приносящей доход деятельности. Оплата труда работников организации производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в плане финансово-хозяйственной деятельности на соответствующий финансовый год.

Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счёт средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника, направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда организации.

1.11. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций организации, в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителем средств муниципального бюджета, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими государственных услуг (сетевых показателей).

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

1.12. Определение размеров заработной платы по основной и замещаемой должностям (видам работ), а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой должности (виду работ).

1.13. Штатное расписание и тарификационный список педагогических работников организации утверждается руководителем и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих).

1.14. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых услуг, организация вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, иных работников на условиях срочного трудового договора с

оплатой выполненной работы за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности или внебюджетных средств.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Оплата труда работников образовательной организации, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителей и специалистов (за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), осуществляется на основе окладов (должностных окладов).

Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, осуществляется на основе ставок заработной платы.

2.2. Оплата труда педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом утвержденного объема педагогической работы.

2.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательной организации применительно к соответствующим профессионально квалификационным группам:

2.3.1. По занимаемым должностям работников учебно-вспомогательного персонала, педагогических работников, руководителей структурных подразделений образовательной организации на основе профессионально квалификационных групп, утвержденных Приказом №216н и Приказом №761н:

п/п	Профессиональная группа/ квалификационный уровень	Оклад (должностной оклад)
1	Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
1.1	Вожатый	8 616
2	Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
2.2	2 квалификационный уровень: Диспетчер образовательного учреждения	10 091
3	Должности педагогических работников	
3.1	2 квалификационный уровень: педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	13 524

3.2	3 квалификационный уровень: Педагог-психолог	13 649
3.3	4 квалификационный уровень: Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	13 775
4	Должности руководителей структурных подразделений	
4.1	1 квалификационный уровень: Заведующий (начальник) структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	12 730

2.3.2. По общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих на основе профессионально квалификационных групп, утвержденных Постановлением №37, Приказом №247н и Приказом №761н:

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы
1. Должности служащих первого уровня		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель, секретарь	8 365
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	8 449
2. Должности служащих второго уровня		
1 квалификационный уровень	секретарь руководителя	8 616
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством, Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший».	8 703

2.3.3. По общеотраслевым профессиям рабочих на основе профессионально квалификационных групп, утвержденных Постановлением № 30, Постановлением № 31, Постановлением № 45, Приказом № 243, Приказом № 248н:

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенных к квалификационным уровням
1.Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	
1 квалификационный уровень 1разряд – 8 121 2разряд – 8 365 3разряд – 8 616	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2,3 квалификационных разрядов с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: дворник; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;; уборщик служебных помещений.
2. Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	
1 квалификационный уровень 4разряд – 8 875 5разряд – 9 142	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.

2.3.4. По занимаемым должностям работников культуры на основе профессионально квалификационных групп, утвержденных Приказом № 121н и Приказом № 570:

1. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»

Квалификационные уровни	Должности работников отнесенные к квалифицированным уровням	Размер оклада (должностного оклада)
1	2	3
	Библиотекарь	11435

2.3.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МОО по должностям, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы:

- - специалист, специалист по закупкам аналитик – **8 875 рублей;**

- - советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями – **13 649 рубль.**

2.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательной организации устанавливаются руководителем учреждения на основе размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных настоящим Положением с учетом отнесения занимаемых ими должностей и профессий рабочих к соответствующим квалификационным уровням ПКГ, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке

государственной политики и нормативно- правовому регулированию в соответствующей сфере труда.

2.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательной организации, не включенных в ПКГ, устанавливаются руководителем учреждения с учетом:

- размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных настоящим Положением;
- требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.6. При проведении индексации заработной платы размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательной организации подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.7. 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 № 1601.

2.8. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам образовательной организации устанавливается в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

2.9. Порядок и условия почасовой оплаты работников образовательной организации устанавливаются в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

2.10. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, отражены в приложении 3 к настоящему Положению.

2.11. Порядок зачета педагогическим работникам образовательной организации 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 4 к настоящему Положению.

3. Порядок и условия установления выплат к заработной плате

3.1. Работникам образовательной организации (в том числе руководителю учреждения, его заместителям) могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера (в процентах к окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютном размере):

3.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- выплаты за высокие показатели результативности, высокие академические и творческие достижения;
- выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, новых эффективных программ, методик, форм обучения, организации и управления учебным процессом, создание муниципальных экспериментальных площадок;
- выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

– выплаты за сложность, напряженность работы.

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.

Размер указанной надбавки - до 300%.

Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более чем на один календарный год (на месяц, квартал, полугодие, год), по истечении которого может быть сохранена или отменена на основании локального акта образовательной организации.

3.1.2. Выплаты за качество выполняемых работ.

3.1.3. Выплаты за выслугу лет, которая устанавливается работникам образовательной организации в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования и иных сферах, соответствующих сфере работы образовательной организации, с учетом приложений 3 и 4 к настоящему Положению.

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

работникам образовательной организации в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования, с учетом приложений 3 и 4 к настоящему Положению:

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 5%;
- при выслуге лет от 3 до 10 лет - 10%;
- при выслуге лет от 10 до 20 лет - 15%;
- при выслуге лет от 20 лет - 20%.

3.1.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию:

размеры повышающего коэффициента педагогическим работникам:

- 0,10 – при наличии квалификационной категории «педагог-наставник», «педагог-методист»;
- 0,20 – при наличии высшей квалификационной категории;
- 0,15 – при наличии первой квалификационной категории;

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие квалификационной категории «педагог-наставник», «педагог-методист» устанавливается педагогическому работнику без учета фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы) дополнительно к повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленной за наличие высшей квалификационной категории, но при условии выполнения педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью.

Контроль за выполнением педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью, возлагается на руководителя учреждения и (или) его заместителей.

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

размеры повышающего коэффициента работникам образовательной организации за ученую степень, почетное звание:

– 0,30 - за ученую степень доктора наук (с даты принятия Высшей аттестационной комиссией при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации (далее - ВАК) решения о выдаче диплома);

– 0,20 – за ученую степень кандидата наук (с даты принятия ВАК решения о выдаче диплома);

– 0,10 – за почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Почетный»;

Повышающий коэффициент, предусмотренный настоящим пунктом, рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований по выбору работника образовательной организации.

Дополнительные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы могут быть установлены в соответствии с Положением о порядке и условиях выплат стимулирующего характера МБОУ ООШ № 14.

3.1.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника образовательной организации.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника образовательной организации, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы, включая поддержку молодых специалистов в возрасте до 35 лет включительно и наставничество. Размер и условия повышающего коэффициента в отношении молодых специалистов в возрасте до 35 лет и работников образовательной организации за наставничество определяются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами образовательной организации.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Размер повышающего коэффициента – до 2,0.

3.1.7. Отдельным категория работникам образовательной организации, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, устанавливаются выплаты за организацию работы по профилактике наркомании среди обучающихся.

Предельные размеры ежемесячных выплат за организацию работы по профилактике наркомании среди обучающихся:

– 2000 рублей – заместителю руководителя по воспитательной (учебно-воспитательной) работе, педагогу-психологу, учителю по физической культуре;

– 1000 рублей – социальному педагогу.

Ежемесячная выплата в размере 2000 рублей в месяц устанавливается за ставку заработной платы при условии выполнения нормы рабочего времени.

Расчёт доплаты производится пропорционально учебной нагрузке и отработанному времени.

3.1.8. Отдельным категориям работников образовательной организации высшим исполнительным органом Краснодарского края устанавливаются другие выплаты стимулирующего характера:

Дополнительная выплата стимулирования отдельных категорий работников образовательной организации устанавливается следующим категориям работников, осуществляющих трудовую деятельность на основании трудового договора в муниципальных образовательных организациях:

- учителям в размере **8000** рублей в месяц;
- педагогическим работникам (педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, педагог-психолог, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями) в размере **3000** рублей в месяц;
- учебно-вспомогательный персонал (вожатый) в размере **3000** рублей в месяц;
- обслуживающий персонал (гардеробщик, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений) в размере **3000** рублей в месяц.

Выплата осуществляется при условии выполнения 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.

При занятии штатной должности в объёме более одной ставки по штатному расписанию выплата устанавливается как за одну ставку.

Занятие должности 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 предоставления выплаты.

Выплата осуществляется пропорционально отработанному времени за календарный месяц.

В целях привлечения педагогических работников в общеобразовательные организации управления образования администрации муниципального образования Крымский район, являющихся выпускниками образовательной организации среднего профессионального или высшего образования в возрасте до 35 лет, трудоустроившихся по основному месту работы 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 года № 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, устанавливается доплата молодому педагогу в размере **3000** рублей в месяц.

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 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Исчисление двухлетнего периода осуществляется с даты, указанной в настоящем абзаце, по дату трудоустройства молодого педагога.

Исчисление возраста молодого педагога осуществляется на дату заключения трудового договора, предусмотренного в рамках настоящего Положения, 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, расположенной на территории муниципального образования Крымский район, 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 муниципального образования Крымский район.

Муниципальная общеобразовательная организация, расположенная на территории муниципального образования Крымский район, 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 муниципального образования Крымский район, 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 муниципальной общеобразовательной организации, расположенной на территории муниципального образования Крымский район, а также в форме расчетного листа указывается наименование доплаты «Краевая доплата молодому педагогу в **3000** рублей».

Муниципальная общеобразовательная организация, расположенная на территории муниципального образования Крымский район, в свободной форме ведет обособленный учет трудоустроенных молодых педагогов на бумажном носителе.

Неиспользованные по итогам финансового года средства, предусмотренные на осуществление данной выплаты, муниципальная общеобразовательная организация вправе направлять на дополнительное стимулирование молодого педагога по итогам работы за год, а также на стимулирование педагогических работников, в том числе осуществляющих наставничество.

Педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций муниципального образования Крымский район (далее - муниципальные общеобразовательные организации) к началу учебного года устанавливается ежегодная денежная выплата в размере **5750** рублей.

Право на получение ежегодной выплаты имеют педагогические работники муниципальных общеобразовательных организаций, которые осуществляют трудовую деятельность на основании трудового договора, заключенного по 1 сентября соответствующего года включительно, по основному месту работы.

Ежегодная выплата не предоставляется педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций, 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, за исключением случаев возобновления педагогическим работником трудовой деятельности в связи с окончанием длительного отпуска сроком до одного года или отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет в период со 2 августа по 1 сентября соответствующего года включительно.

Список педагогических работников, имеющих право на предоставление ежегодной выплаты, утверждается приказом руководителя муниципальной общеобразовательной организации.

Ежегодная выплата относится к выплатам стимулирующего характера, 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 муниципальных общеобразовательных организаций производится в период с 25 августа по 10 сентября соответствующего года.

3.1.9. В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в образовательной организации могут быть установлены премии:

- по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- к отраслевому профессиональному празднику.

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 образовательной организации;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности образовательной организации;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

3.1.9.1. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год) выплачивается в пределах имеющихся средств.

Может осуществляться единовременное премирование по итогам работы при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Законодательным Собранием Краснодарского края, 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 ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, Законодательного Собрания Краснодарского края,

Губернатора Краснодарского края, органов исполнительной власти Краснодарского края.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника образовательной организации, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц. Премирование по итогам работы за квартал, год осуществляется по решению руководителя учреждения работника, состоящего с образовательной организацией в трудовых отношениях, на дату издания приказа о премировании.

3.1.9.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

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

3.1.10. Премия к отраслевому профессиональному празднику может быть выплачена работникам образовательной организации вне зависимости от занимаемой должности: работникам общеобразовательной организации ко Дню учителя (5 октября).

Премия, предусмотренная настоящим подпунктом, выплачивается одновременно при условии непрерывной работы в текущем году не менее шести месяцев.

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

3.2. Премии, предусмотренные подпунктом 3.1.9, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

Премиальные выплаты осуществляются по решению руководителя образовательной организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда:

- заместителей руководителя и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

- руководителей структурных подразделений учреждения и иных работников, подчиненных заместителям руководителей – по представлению заместителей руководителя учреждения;

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

3.3. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 3.1.1, 3.1.2, 3.1.6, 3.1.9 пункта 3.1 настоящего раздела, устанавливаются пропорционально ставке, объему учебной нагрузки (педагогической работы).

3.4. Применение повышающих коэффициентов, предусмотренных подпунктами 3.1.4 - 3.1.6 пункта 3.1 раздела 3 «Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера» настоящего Положения, не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Указанные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.5. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные подпунктами 3.1.3 - 3.1.5 пункта 3.1 раздела 3 «Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера» настоящего Положения осуществляются в первоочередном порядке, по основному месту работы и по основной должности.

3.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику образовательной организации с учетом разработанных критериев и (или) целевых показателей, позволяющих оценить результативность и качество его работы, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края в соответствии с Положением об установлении выплат стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы № 14 хутора Даманка муниципального образования Крымский район (приложение № 6)

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются по согласованию с представительным органом работников.

3.7. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается в пределах фонда оплаты труда учреждения.

3.8. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

В трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) конкретизируются только размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера, устанавливаемые на тарификационный период.

3.9. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению руководителя образовательной организации в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда:

– руководителей структурных подразделений, главных специалистов и иных работников МОО, подчиненных заместителям руководителя – по представлению заместителей руководителя МОО;

– остальных работников МОО, занятых в структурных подразделениях, по представлению руководителей соответствующих структурных подразделений.

4. Порядок, условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Оплата труда работников организации, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

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

- за работу с вредными (особо вредными) условиями труда;
- за выполнение работ различной квалификации;
- за сверхурочную работу;
- 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;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за дополнительные виды работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью.
- за работу в сельской местности.

4.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам МОО, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, должен составлять не менее четырех процентов оклада (должностного оклада), ставки за работной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам МОО, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры выплат снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу настоящего Положения при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью установления класса (подкласса) условий труда на рабочих местах и оснований применения выплаты компенсационного характера, а также с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то указанная выплата прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

4.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без

освобождения от работы, определенной трудовым договором, при сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Размеры и условия доплат работникам образовательной организации за работу в условиях с разделением рабочего дня на части конкретизируются в трудовых договорах.

4.3.1. Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 ТК РФ.

4.3.2. Оплата труда за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или исполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.3.3. Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни – в соответствии со статьей 153 ТК РФ, за работу в ночное время – в соответствии со статьей 154 ТК РФ. Ночным временем считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. За каждый час работы в ночное время оплата повышается в размере 35 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Оплата труда за сверхурочную работу, работу в выходной и нерабочий праздничный день включает также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные системой оплаты труда работников учреждения.

Размер повышения оплаты труда (доплат, надбавок, коэффициентов и иного) в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, и условия установления такого повышения определяются в Положении об оплате труда, коллективном договоре, локальном нормативном акте учреждения.

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

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.5. Выплаты за специфику работы в образовательной организации устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению.

4.6. Выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности педагогических работников, непосредственно связанную с деятельностью образовательной организации по реализации образовательных программ:

- за выполнение функции классного руководителя за счет средств краевого бюджета;
- за выполнение функции классного руководителя за счет средств федерального бюджета;
- за проверку письменных работ;
- за заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками и другое);
- за руководство методическими объединениями (если не установлена стимулирующая выплата за квалификационную категорию «педагог-методист»).

В соответствии с пунктом 2.3 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года № 536, другой частью педагогической работы, определяемой с учетом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, и не являющейся дополнительными видами работ, выполняемыми педагогическими работниками образовательной организации с их письменного согласия за дополнительную оплату, являются регулируемые следующим образом позиции:

- самостоятельная подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности,
- участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей) (в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ),
- ведение журнала и дневников обучающихся в электронной (либо в бумажной) форме;
- организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся;
- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний в соответствии с планами и графиками организации, утверждаемыми локальными нормативными актами учреждения;
- периодические кратковременные дежурства в период осуществления образовательного процесса, которые при необходимости организуются в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности, приема ими пищи.

4.7. Выплаты за выполнение функции классного руководителя за счет средств краевого и федерального бюджетов устанавливаются педагогическим и иным работникам образовательной организации, осуществляющим образовательную деятельность (ведущим учебные занятия), на которых возложено выполнение указанных обязанностей (функций).

Размер выплаты за выполнение функции классного руководителя в одном классе составляет **4000** рублей в месяц за счет краевого бюджета и **5000** рублей в месяц за счет федерального бюджета.

Выплата педагогическим и иным работникам образовательной организации, осуществляющим классное руководство в двух и более классах, устанавливается за выполнение функции классного руководителя в каждом классе, но не более двух выплат одному педагогическому работнику.

Выплата устанавливается и выплачивается педагогическому и иному работнику образовательной организации, осуществляющим образовательную деятельность (ведущим учебные занятия) в классе (классах), а также в классе-комплексе, который принимается за один класс, независимо от количества обучающихся в каждом из классов.

В рамках настоящего Положения классом-комплексом считается группа обучающихся из двух и более классов, обучение которых ведет одновременно один и тот же учитель.

Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, а также периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие с ежегодными основными удлиненными оплачиваемыми и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются для работников, выполняющих функции классного руководителя, рабочим временем. За работу в указанные периоды производятся выплаты за осуществление функций классного руководителя до истечения срока действия тарификации.

4.8. Рекомендованные для образовательной организации размеры выплат за проверку письменных работ, за заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками и другое) и за руководство методическими объединениями могут утверждаться нормативным правовым актом Управления.

При установлении доплаты за заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками и другое) учитываются оснащенность кабинета (лаборатории), учебно-производственного объекта, учебно-консультативного пункта оборудованием, инвентарем, учебными пособиями и трудоемкость работы по его содержанию.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются в соответствии с Положением об установлении выплат компенсационного характера работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы № 14 хутора Даманка муниципального образования Крымский район (приложение № 7)

4.9. в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права, за исключением пункта 4.4.

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

4.11. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников образовательной организации пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе)

по основному месту работы и по основной должности, если настоящим разделом не установлено иное.4.13.

4.12. На основании части 9 статьи 47 Федерального закона № 273-ФЗ педагогическим работникам, участвующим по решению Управления в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению указанной государственной итоговой аттестации в соответствии с положениями статьи 31 Закона № 2770-КЗ

4.13. Специалистам, работающим в образовательных организациях (филиалах, структурных филиалах, или зданиях в которых осуществляется ведение образовательного процесса согласно лицензии на образовательную деятельность), расположенных в сельской местности и поселках городского типа устанавливается выплата компенсационного характера в размере 2500 рублей.

Указанная выплата устанавливается пропорционально установленной ставке, нагрузке (педагогической работе).

5. Порядок и условия оплаты труда руководителя организации, заместителей руководителя.

5.1. Заработная плата руководителя организации, заместителя руководителя, состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

По решению Управления руководителю образовательной организации могут устанавливаться премиальные выплаты.

5.2. Установление должностных окладов руководителя, заместителей руководителя учреждения.

5.2.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, установленных настоящим Положением.

5.2.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается Управлением в зависимости от группы по оплате труда руководителей, в том числе с учетом сложности труда, масштаба управления, особенностей деятельности, значимости образовательной организации.

5.2.3. Порядок отнесения образовательной организации по группам по оплате труда руководителя учреждения и распределение образовательной организации по группам по оплате труда руководителя учреждения устанавливаются приказом Управления.

5.2.4. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 25 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

5.2.5. Трудовой договор с руководителем учреждения заключается в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

5.3. С учетом условий труда руководителю образовательной организации

могут устанавливаться выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 3 и 4 настоящего Положения соответственно, в порядке, определенном Управлением.

5.4. В соответствии со статьей 145 ТК РФ предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) и средней заработной платы работников образовательной организации (без руководителя учреждения, его заместителей, с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) устанавливается в кратности от 1 до 8 и рассчитывается на календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей учреждения и среднемесячной заработной платы работников списочного состава учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя на среднемесячную заработную плату работников списочного состава этого учреждения (без руководителя учреждения, его заместителей).

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и средней заработной платы работников учреждения может быть увеличен по решению Управления, в отношении руководителя учреждения, его заместителей, включенных в соответствующий перечень, утверждаемый Управлением.

По решению Управления руководителю, его заместителям, на определенный период может устанавливаться предельное соотношение заработной платы в индивидуальном порядке без учета среднесписочной численности работников (при приостановлении основной деятельности учреждения, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией), но не более 6,0 для руководителя учреждения и не более 5,0 - для заместителей руководителя.

5.5. По решению Управления руководителю образовательной организации могут быть установлены выплаты стимулирующего характера, размеры которых зависят от достижения ими целевых показателей эффективности работы образовательной организации, выполнения муниципальных заданий (выполнения работ).

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения определяются Управлением.

5.6. Руководитель учреждения, заместители руководителя наряду со своей основной работой имеют право осуществлять педагогическую работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в той же образовательной организации. Оплата труда руководителя учреждения и заместителей руководителя за осуществление педагогической работы устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется на условиях, предусмотренных для педагогических работников, с учетом особенностей условий оплаты труда педагогических работников, определенных приложением 1 настоящего Положения.

Предельный объем педагогической работы, который может выполняться руководителем учреждения, определяется Управлением, заместителям

руководителя – руководителем учреждения, с учетом особенностей определения учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, предусмотренных пунктами 5.3 и 5.4 приложения № 2 к Приказу № 1601.

5.7. Руководителю учреждения по решению Управления могут устанавливаться премиальные выплаты с учетом результатов деятельности образовательной организации в соответствии с порядком, критериями оценки и показателями эффективности работы образовательной организации, установленными Управлением.

Размеры премирования руководителя учреждения, порядок и критерии премиальных выплат устанавливаются Управлением в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем учреждения сроком не более чем на один календарный год (по 31 декабря включительно).

5.8. В случае если в соответствии с положениями статей 602, 151 ТК РФ с письменного согласия работника образовательной организации приказом Управления на него возлагается временное исполнение обязанности руководителя данного учреждения, с ним не заключается новый трудовой договор и на указанного работника образовательной организации не распространяются положения настоящего раздела.

В приказе Управления о возложении временного исполнения обязанности руководителя учреждения указывается размер ежемесячной доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, заключенным работником образовательной организации с этим же учреждением.

Предельный размер доплаты не может превышать однократного минимального размера должностного оклада руководителя, предусмотренного подпунктом 5.2 настоящего раздела, для соответствующей образовательной организации.

6. Другие вопросы по оплате труда

6.1. Из фонда оплаты труда работникам образовательной организации (в том числе руководителю учреждения, его заместителям) может предоставляться материальная помощь в порядке и на условиях, определенных в отношении:

- руководителя учреждения – правовым актом Управления;
- работников образовательной организации (за исключением руководителя учреждения) – Порядком выплаты материальной помощи работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы № 14 хутора Даманка муниципального образования Крымский район.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает в отношении:

- руководителя учреждения – Управление;
- работников образовательной организации (за исключением руководителя учреждения) – руководитель учреждения на основании письменного заявления работника учреждения.

6.2. В соответствии со статьей 133 ТК РФ и статьей 5 Закона № 1572-КЗ месячная заработная плата работников образовательной организации,

отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

Из фонда оплаты труда образовательной организации выплачивается компенсационная доплата до минимального размера оплаты труда в случае, когда размер месячной заработной платы работника образовательной организации, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составил меньше минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

Если работник образовательной организации не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются выплаты компенсационного характера:

- за выполнение работником образовательной организации в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника;

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу;

- за работу в ночное время;

- за работу с вредными или опасными условиями труда, производимую работниками сверх месячной нормы рабочего времени.

Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику образовательной организации по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

6.3. В пределах объема средств на оплату труда работников образовательной организации руководителем учреждения формируется штатное расписание и утверждается приказом руководителя учреждения.

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

Штатное расписание составляется по видам персонала по всем структурным подразделениям образовательной организации, сформированных в соответствии с Уставом. В штатном расписании указываются должности работников образовательной организации, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, выплаты компенсационного характера (за работу с вредными условиями труда, за работу в ночное время, за специфику работы).

6.4. Численный состав работников образовательной организации должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных Управлением.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

к Положению об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы № 14 хутора Даманка муниципального образования Крымский район Краснодарского края

ПОРЯДОК**исчисления заработной платы педагогическим работникам
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы № 14 хутора Даманка муниципального образования Крымский район Краснодарского края**

1. Настоящий Порядок определяет механизм исчисления заработной платы педагогическим работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы № 14 хутора Даманка муниципального образования Крымский район Краснодарского края (далее – Порядок, образовательная организация).

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

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата педагогических работников за работу в другой образовательной организации (одной или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства; учителей, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физической культуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

3. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

4. Размеры выплат за часы **внеурочной деятельности** в классах, реализующих программу федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования, основного общего и среднего общего образования осуществлять из расчета ставки педагога дополнительного образования (18 часов в неделю), за фактически отработанное время.

5. Тарификацию педагогических работников для определения их заработной платы за фактический объем учебной нагрузки производить один раз в год (на 1 сентября), но отдельно по полугодиям (за иной период), если учебными

планами на каждое полугодие (на иной период) предусматривается разное количество часов в неделю на предмет (дисциплину).

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

7. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены (приостановки) учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда работников образовательной организации, осуществляющих образовательную деятельность в течение учебного года, в том числе на условиях совместительства (совмещения), производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановке) учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения основной
общеобразовательной школы № 14 хутора
Даманка муниципального образования
Крымский район Краснодарского края

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ
почасовой оплаты труда педагогических работников
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения основной
общеобразовательной школы № 14 хутора Даманка муниципального
образования Крымский район Краснодарского края

1. Почасовая оплата труда педагогических работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы № 14 хутора Даманка муниципального образования Крымский район Краснодарского края применяется при оплате:

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

– за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с обучающимися, находящимися на длительном лечении в медицинских организациях, сверх объема, установленного им при тарификации;

– при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в образовательную организацию;

– при оплате за часы педагогической работы в объеме 300 часов в год в другой образовательной организации (в одной или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной заработной платы педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

2. Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

к Положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения основной
общеобразовательной школы № 14 города
Крымска муниципального образования
Крымский район Краснодарского края

**ПЕРЕЧЕНЬ
учреждений, организаций и должностей, время работы в
которых засчитывается в стаж работы в сфере
образования**

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	2
<p>Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и другие, а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых; центры спортивной подготовки</p>	<p>Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, спортсмены, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, тренеры, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами,</p>

	лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба)
Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	Руководители, их заместители, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, специалисты, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты
Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями	Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, юридической, хозяйственной деятельностью, программным обеспечением, со строительством, снабжением, делопроизводством)
Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи, психологи, преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами

Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения	Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях заместителя начальника по воспитательной работе, начальника отряда, старшего инспектора, инспектора по общеобразовательной работе (обучению), старшего инспектора-методиста и инспектора-методиста, старшего инженера и инженера по производственно-техническому обучению, старшего мастера и мастера производственного обучения, старшего инспектора и инспектора по охране и режиму, заведующего учебно-техническим кабинетом, психолога
--	--

В стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения для взрослых, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к Положению об оплате труда
работников Муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения основной
общеобразовательной школы № 14
хутора Даманка муниципального
образования Крымский район
Краснодарского края

ПОРЯДОК

зачета педагогическим работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы № 14 хутора Даманка муниципального образования Крымский район Краснодарского края 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

1. Настоящий Порядок устанавливает случаи зачета педагогическим работникам образовательной организации 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, с целью преемственности зачета педагогического стажа в стаж работы в сфере образования.

2. Педагогическим работникам образовательной организации в педагогический стаж засчитывается без всяких условий и ограничений:

– время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву – один день военной службы за два дня работы.

– время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

3. Педагогическим работникам образовательной организации в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

3.1. Время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщико-мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 2 настоящего Порядка.

3.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и

методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел.

3.3. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

4. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 2 и 3 настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательной организации или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

- преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);
- учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания;
- учителям, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;
 - педагогам дополнительного образования;
 - педагогам-психологам;
 - учителям музыки.

5. Решение конкретных вопросов о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) осуществляет руководитель образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

6. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных организациях, выполняемой помимо основной не педагогической работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных организациях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, во время которых выполнялась педагогическая работа.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5

к Положению об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы № 14 города Крымска муниципального образования Крымский район Краснодарского края

ВЫПЛАТЫ

за специфику работы работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы № 14 хутора Даманка муниципального образования Крымский район Краснодарского края

№ п/п	Наименование выплаты за специфику работы	Размер выплаты, рублей, процент повышения к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	2	3
1.	За работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья в созданных для них образовательных организациях, классах, отделениях, группах	2000 рублей
2.	За работу в образовательных организациях для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, в центрах дистанционного образования детей-инвалидов, а также специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов – педагогическим работникам МОО, руководителю учреждения и его заместителям, специалистам МОО	до 20 процентов
3.	Педагогическим работникам образовательной организации за обучение на дому и в медицинских организациях обучающихся, осваивающих основные общеобразовательные программы и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации, а также за обучение на дому обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	до 20 процентов

Положение
об установлении выплат стимулирующего характера работникам
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения основной
общеобразовательной школы № 14 хутора Даманка муниципального
образования Крымский район

1. Общие положения

3.1. Настоящее положение устанавливает размеры и условия выплат стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы № 14 хутора Даманка муниципального образования Крымский район (далее – Положение), разработано в целях стимулирования труда работников школы, усиления заинтересованности работников в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, повышения качества образовательного процесса, закрепление в школе высококвалифицированных кадров.

3.2. Положение разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным Законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Краснодарского края от 16 июля 2013 года № 2770-КЗ «Об образовании», постановлением администрации муниципального образования Крымский район от 26.12.2023 года №4833 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений образования, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Крымский район (за исключением муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы физической культуры и спорта).

3.3. Выплаты стимулирующего характера, премии, поощрительные выплаты, осуществляются за счет фонда оплаты труда, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход, деятельности организации.

3.4. Выплаты стимулирующего характера могут быть установлены как на тарификационный период, так и ежемесячно. Период, на который устанавливается выплата, ее размер определяется комиссией в соответствии с настоящим Положением и утверждается приказом руководителя организации.

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

3.5. Для распределения всех видов выплат стимулирующего характера определенных настоящим Положением, создается комиссия по распределению

выплат стимулирующего характера, обеспечивающая демократический, государственно-общественный характер управления.

1.5.1. В состав комиссии входят: представители администрации школы, Совета школы, представители трудового коллектива.

1.5.2. Администрация школы направляет на рассмотрение и утверждение комиссии списки работников-претендентов на выплаты стимулирующего, характера, премии, а также аналитическую информацию о показателях деятельности работников школы, являющуюся основанием для премирования и (или) установления выплат стимулирующего характера. Информация может быть представлена как в письменном виде до начала работы комиссии, так и в устном во время работы комиссии.

1.5.3. Комиссия принимает решение о размере выплат стимулирующего характера открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

1.5.4. Установление выплат стимулирующего характера оформляется приказом директора школы.

3.6. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

3.7. Стимулирующие выплаты, надбавки работникам образовательной организации осуществляются при наличии финансовых средств на соответствующие выплаты.

2. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам МБОУ ООШ № 14

2.1. Сумма, выплачиваемая одному работнику, минимальными и максимальными размерами не ограничиваются.

2.2. Размер выплат стимулирующего характера, определенных данным Положением устанавливается в абсолютном значении по одному или нескольким основаниям. Выплата стимулирующего характера устанавливается единовременно или сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

2.3. В целях поощрения работников за высокие показатели результативности, высокие академические и творческие достижения работникам МБОУ ООШ № 14 могут быть установлены следующие стимулирующие выплаты, премии Выплаты стимулирующего характера работникам МБОУ ООШ № 14 устанавливается:

№	Название показателя	сумма, рублей
2.3.1.	За высокие показатели результативности учебной работы (устанавливается на год или разово):	– не более 10000
	Результативность и качество сдачи выпускниками:	
	<u>ОГЭ</u> :	
	- % качества (на «4» и «5») всех сдающих ОГЭ по предмету равен 81% и выше (при условии, что количество участников должно быть не менее 30% от общего числа участвующих ОГЭ)	– не более 2000

	-% качества (на «4» и «5») всех сдающих ОГЭ по предмету равен 61-80% (при условии, что количество участников должно быть не менее 30% от общего числа участвующих ОГЭ)	– не более 1500
	-% качества (на «4» и «5») всех сдающих ОГЭ по предмету менее 60 % при условии, что количество участников должно быть не менее 30% от общего числа участвующих ОГЭ)	– не более 1000
	- все обучающиеся прошли порог успешности по сдаваемому предмету	– не более 1000
2.3.2.	За подготовку победителей и призеров олимпиад, определяемых ежегодными приказами МП РФ, МОН КК и МОУО, (устанавливается разово за каждого обучающегося) <i>*платные и дистанционные конкурсы не учитываются</i>	–
	Победитель муниципального уровня призер муниципального уровня	– не более 2000 – не более 1000
	Победитель краевого уровня (регионального) призер	– не более 10000 – не более 5000
	Победитель, призер Всероссийского уровня	– не более 15000
2.3.3.	За подготовку победителей конференций, конкурсов, определяемых ежегодными приказами МП РФ, МОН КК и МОУО, (устанавливается разово). При подсчете выплаты суммируются для различных конкурсов, конференций, для одинаковых – поглощаются (независимо от количества победителей или призеров) <i>*платные и дистанционные конкурсы не учитываются</i> <i>*платные и дистанционные конкурсы не учитываются</i>	– не более 10000
2.3.4.	Наличие достижений обучающихся в спорте (при условии непосредственной работы со спортсменом или командой) (устанавливается разово) При подсчете выплаты за соревнования для различных – суммируются, для одинаковых – поглощаются (независимо от количества победителей или призеров)	– не более 8000
	Соревнования личного первенства:	
	краевой уровень - наличие победителей (1,2,3 место)	– не более 2000
	всероссийский уровень - наличие победителей (1,2,3 место)	– не более 30000
	международный уровень - наличие победителей (1,2,3 место)	– не более 40000
	Соревнования общекомандные:	
	муниципальный уровень (1,2,3 место)	– не более 2000
	краевой (региональный) уровень (1,2,3 место)	– не более 3000
	всероссийский уровень (1,2,3 место)	– не более 4000
	международный уровень (1,2,3 место)	– не более 5000
2.3.5.	Организация сдачи ГТО обучающимися (сбор документов, регистрация, тренировка, сопровождение и т.п.), устанавливается на полугодие или разово	
	– наличие значка ГТО до 10 человек	– не более 1000
	– наличие значка ГТО от 10 до 15 человек	– не более 1500
	– наличие значка ГТО выше 15 человек	– не более 2000

2.3.6.	К отраслевому профессиональному празднику Дню учителя (5 октября)	– не более 10000
2.3.7.	За результативность работы с учащимися, слабо мотивированными на учебную деятельность	– не более 5000
2.3.8.	За результативность работы с детьми, требующими особого педагогического внимания, стоящими на различных видах учета	– не более 5000
2.3.9.	За интенсивность и напряженность работы в выпускных и первых классах	– не более 8000
2.3.10.	Участие в федеральных региональных и муниципальных проектах, экспериментальных площадках	– не более 10000 рублей
2.3.11.	Результаты участия педагогического работника в профессиональных конкурсах, проводимых приказами министерства просвещения РФ, МОН и МП КК, МУО (<i>устанавливается разово</i>) <ul style="list-style-type: none"> – участник или призер муниципального уровня – победитель муниципального уровня – победитель или призер регионального уровня – победитель или призер федерального уровня 	<ul style="list-style-type: none"> – не более 5000 – не более 10000 – не более 15000 – не более 50000
2.3.12.	За качественное проведение внеклассных мероприятий, открытых уроков на муниципальном уровне и уровне образовательной организации	– не более 8000
2.3.13.	За качественное исполнение обязанностей отсутствующих работников	– не более 8000
2.3.14.	За работу при проведении итоговой аттестации учащихся в форме ЕГЭ, ГИА	– не более 8000
2.3.15.	За высокое профессиональное мастерство при выполнении аварийных и (или) ремонтных работ	– не более 10000
2.3.16.	За ремонт оборудования школы, обеспечивающего учебный процесс	– не более 10000
2.3.17.	За вовлечение обучающихся и результативность при организации образовательного процесса с применением электронных образовательных технологий	– не более 5000
2.3.18.	Качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности организации	– не более 8000

2.4. В пределах фонда оплаты труда учреждения работникам может быть установлен повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы

- 0,1 – за почетное звание «Отличник народного просвещения»;
- 0,1 – награжденным Почетной грамотой министерства просвещения РФ;
- 0,05 – награжденным Почетной грамотой министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края.

2.5. Единовременное премирование в размере не более 10000 рублей по итогам работы при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Законодательным Собранием Краснодарского края, 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 ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, Законодательного Собрания Краснодарского края, Губернатора Краснодарского края, органов исполнительной власти Краснодарского края.

**Порядок установления выплат компенсационного характера работникам
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения основной
общеобразовательной школы № 14 хутора Даманка муниципального
образования Крымский район**

1. Оплата за дополнительные виды работ, не входящих в должностные обязанности педагогических работников, непосредственно связанных с деятельностью образовательной организации по реализации образовательных программ осуществляется за счет и в пределах фонда оплаты труда образовательной организации.

2. Оплата за дополнительные виды работ компенсирует трудозатраты работника, связанные с выполнением функций, не относящихся к их основной деятельности.

3. Установление выплат компенсационного характера оформляется приказом директора школы.

3.1. Оплата работы, направленной на создание условий для обеспечения образовательного процесса может осуществляться как ежемесячно, так и в качестве постоянной выплаты в течение тарификационного периода.

3.2. Выплаты компенсационного характера работникам школы могут быть сняты приказом директора при добровольном отказе работника выполнять работу, определенную установленной доплатой или надбавкой.

Размер выплаты компенсационного характера может быть сокращен в условиях сокращения бюджетного финансирования приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом.

4. Работа, направленная на создание условий для обеспечения образовательного процесса включает:

4.1. Проверка письменных работ – не более 5000 рублей

Оплата производится от количества часов по следующим предметам: математические дисциплины, русский язык, литература, физика, химия, естествознание, биология, география, история, обществознание, информатика, английский язык, элективные курсы, начальные классы (от количества часов русского языка и математики) при условии выполнения работником Порядка проверки письменных работ Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы № 14 хутора Даманка муниципального образования Крымский район Краснодарского края, в соответствии с нормативно-правовым актом Управления.

4.2. Заведование учебными кабинетами – не более 2000 рублей;

4.3. Заведование учебными мастерскими, кабинетом обслуживающего труда - не более 3000 рублей;

4.4. Заведование кабинетом информатики и информационных технологий – не более 8000 рублей

- 4.5. Заведование спортивным залом - не более 2000 рублей
- 4.6. Руководство методическими объединениями, тьюторство:
 - районный уровень – не более 2500 рублей
 - школьный уровень – не более 2000 рублей

Оплата за руководство предметными методическими объединениями осуществляется в зависимости от количества учителей, входящих в состав методических объединений, объема выполняемой работы;

- 4.7. Работа с молодыми специалистами (наставничество) – не более 5000 рублей за каждого специалиста;
- 4.8. За руководство ремонтной бригадой учащихся, организация общественно-полезного труда учащихся – не более 10000 рублей;
- 4.9. За организацию работы с обучающимися в летний период – не более 10000 рублей;
- 4.10. За ремонт и обслуживание оборудования школы, обеспечивающего учебный процесс – не более 10000 рублей
- 4.11. За работу по своевременному обновлению сайта школы, страниц в социальных сетях не более 10000 рублей
- 4.12. За работу по охране труда в школе – не более 8000 рублей
- 4.13. За эффективную работу с педагогическим коллективом, не относящуюся к основной работе – не более 5000 рублей
- 4.14. За выполнение обязанности диспетчера расписания – не более 8000 рублей
- 4.15. За выполнение особо важных или срочных работ связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности организации (на срок их проведения) – не более 10000 рублей
- 4.16. За организацию питания обучающихся – не более 8000 рублей
- 4.17. За обеспечение безопасности подвоза обучающихся – не более 8000 рублей
- 4.18. За работу в автоматизированных информационных системах – не более 10000 рублей
- 4.19. За ведение воинского учета граждан и бронированию граждан, пребывающих в запасе из числа сотрудников школы – не более 8000 рублей
- 4.20. За дополнительную работу с поставщиками и подрядчиками – не более 10000 рублей