

**Изменения и дополнения в коллективный договор муниципального
бюджетного общеобразовательного учреждения средняя
общеобразовательная школа № 5 имени Героя Советского Союза Ивана
Петровича Рыбина муниципального образования Щербиновский район
станция Старощербиновская
на 2023-2026 гг.**

От работодателя:

Директор муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения средняя
общеобразовательная школа № 5
имени Героя Советского Союза
Ивана Петровича Рыбина
муниципального образования
Щербиновский район
станция Старощербиновская



Т.Д. Быстролетова

«30» октября 2024 г

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
средняя общеобразовательная
школа № 5 имени Героя Советского
Союза Ивана Петровича Рыбина
муниципального образования
Щербиновский район
станция Старощербиновская

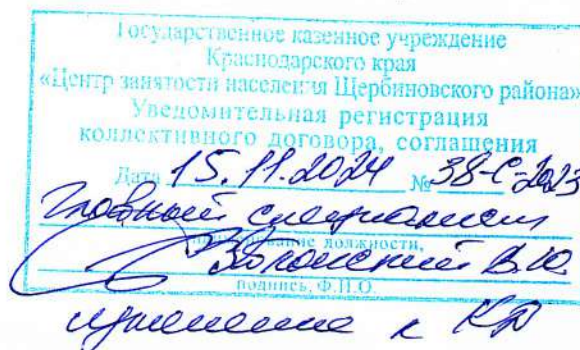


И.А. Кувалдина

«30» октября 2024 г

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ ОДОБРЕНЫ
на Общем собрании работников «30» октября 2024 г

Протокол № 7 от «30» октября 2024 г



ПРИЛОЖЕНИЕ 4

УТВЕРЖДЕНО

приказом муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
средняя общеобразовательная
школа № 5 имени
Героя Советского Союза
Ивана Петровича Рыбина
муниципального образования
Щербиновский район
станция Старощербиновская
(от 30 октября 2024 года № 607)

ПРИНЯТО:

решением общего собрания коллектива
МБОУ СОШ № 5 ст. Старощербиновская

протокол № 7 от 30 октября 2024 г.

Председатель ПК
 И. А. Кувалдина



УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ СОШ № 5
ст. Старощербиновская



Т. Д. Быстролетова

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
средняя общеобразовательная школа № 5 имени Героя Советского Союза
Ивана Петровича Рыбина муниципального образования
Щербиновский район станция Старощербиновская

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа № 5 имени Героя Советского Союза Ивана Петровича Рыбина муниципального образования Щербиновский район станция Старощербиновская (далее – Положение) разработано на основании постановления администрации муниципального образования Щербиновский район от 28 декабря 2023 года № 1436 «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных организаций образования муниципального образования Щербиновский район», в целях совершенствования оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа № 5 имени Героя Советского Союза Ивана Петровича Рыбина муниципального образования Щербиновский район станция Старощербиновская (далее – Организация), усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности их труда, и на основании следующих нормативных правовых актов Российской Федерации и Краснодарского края:

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 Секретариата 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 № 31/3-30);

Постановление Минтруда РФ от 10 ноября 1992 года № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих» (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, разделы: «Литейные работы», «Сварочные работы», «Котельные, холодноштамповочные, волочильные и давилые работы», «Кузнечно-прессовые и термические работы», «Механическая обработка металлов и других материалов», «Металлопокрытия и окраска», «Эмалирование», «Слесарные и слесарно-сборочные работы» (далее – Постановление № 45);

постановление Министерства труда Российской Федерации от 3 июля 2002 года № 47 «Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Выпуск 46, Раздел «Швейное производство» (далее – Постановление № 47);

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, разделы: «Производство алкогольной и безалкогольной продукции»; «Хлебопекарно-макаронное производство»; «Кондитерское производство»; «Крахмалопаточное производство»; «Производство сахара»; «Производство пищевых концентратов»; «Табачно-махорочное и ферментационное производства»; «Эфиромасличное производство»; «Производство чая»; «Парфюмерно-косметическое производство»; «Масложировое производство»; «Добыча и производство поваренной соли»; «Добыча и переработка солодкового корня»; «Элеваторное, мукомольно-крупяное и комбикормовое производства»; «Торговля и общественное питание»; «Производство консервов» (далее – Постановление № 30);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 апреля 2007 года № 243 «Об утверждении Единого тариф-

во-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 3, раздел «Строительные, монтажные и ремонтно-строительные работы» (далее – Приказ № 243);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников» (далее – Приказ № 526);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» (далее – Приказ № 570);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 марта 2008 года № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии» (далее – Приказ № 121н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (далее – Приказ № 216н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования» (далее – Приказ № 217н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых 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 общетраслевых профессий рабочих» (далее – Приказ № 248н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 3 июля 2008 года № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок» (далее – Приказ № 305н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 8 августа 2008 года № 390н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сельского хозяйства» (далее – Приказ № 390н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 июля 2008 года № 339н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сельского хозяйства» (далее – Приказ № 339н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 23 июля 2010 года № 541н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников в

сфере здравоохранения» (далее – Приказ № 541н);

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 здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 11 января 2011 года № 1н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования» (далее – Приказ № 1н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30 марта 2011 года № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии» (далее – Приказ № 251н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 15 августа 2011 года № 916н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников в области физической культуры и спорта» (далее – Приказ № 916н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 15 февраля 2012 года № 126н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников сельского хозяйства» (далее – Приказ № 126н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 февраля 2012 года № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта» (далее – Приказ № 165н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 16 мая 2012 года № 547н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей специалистов, осуществляющих работы в сфере переводческой деятельности» (далее – Приказ № 547н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 мая 2012 года № 559н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда» (далее – Приказ № 559н);

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» (далее – Закон № 1572-КЗ);

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

постановление администрации муниципального образования Щербиновский район от 10 ноября 2023 года № 1103 «Об общих требованиях к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Щербиновский район» (далее – Общие требования);

отраслевое соглашение по организациям отрасли «Образования» муниципального образования Щербиновский район;

иные нормативные правовые акты Российской Федерации, Краснодарского края и муниципального образования Щербиновский район, регулирующие вопросы оплаты труда.

1.2. В настоящем Положении используются следующие понятия:

работник Организации – физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с Организацией в соответствии с ТК РФ;

руководитель и его заместитель, руководитель структурного подразделения и его заместитель, иной руководитель – работник 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 Организации, осуществляющих образовательную деятельность, должность которого включена в номенклатуру, утверждаемую Правительством Российской Федерации в соответствии с частью 2 статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ;

специалист – работник Организации, освоивший специальную программу обучения (либо получающий образование соответствующего уровня, указанного в частях 3, 3¹, 4 статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ) и обладающий специальными знаниями, необходимыми для выполнения трудовых функций, по должностям специалистов, предусмотренным Постановлением № 37, Приказом № 547н, Приказом № 559н, Приказом № 761н, Приказом № 541н, Приказом № 251н, Приказом № 916н, Приказом № 126н, либо имеющим утвержденный профессиональный стандарт;

оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника Организации за исполнение трудовых (должностных) обязанностей опре-

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 Организации за счет средств бюджета муниципального образования Щербиновский район.

Система оплаты труда за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается Организацией самостоятельно 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 Организации;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- порядок и условия оплаты труда руководителя Организации, 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;

минимальных 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;

согласования с районной территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

1.6. Условия оплаты труда работника Организации, в том числе размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационных и стимулирующих выплат, показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результата труда и качества оказанных муниципальных услуг (выполненных работ) являются обязательными для включения в трудовой договор.

При заключении трудовых договоров с работниками Организации рекомендуется использовать примерную форму трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения, приведенную в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 го-

ны, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р.

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

Оплата труда работников Организации, 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 Организации зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

1.9. Оплата труда работников Организации производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в плане финансово-хозяйственной деятельности Организации на соответствующий финансовый год.

1.10. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций Организации в части оплаты труда работников Организации, предусматриваемый управлению образования администрации муниципального образования Щербиновский район (далее – Учредитель), может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых Организацией муниципальных услуг (выполненных работ, сетевых показателей).

При оптимизации штатного расписания фонд оплаты труда Организации не уменьшается.

1.11. Формирование фонда оплаты труда осуществляется Организацией в пределах выделенных средств бюджета муниципального образования Щербиновский район и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

2. Основные условия оплаты труда работников Организации

2.1. Оплата труда работников 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 уполномоченным Правительством Российской Федерации органом исполнительной власти 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. Установление окладов (должностных окладов), ставок заработной

СТАТЫ.

2.3.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя Организации, его заместителей), отражены в приложении № 1 к настоящему Положению.

2.3.2. Не допускается установление по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы (далее – ПКГ), различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также установления диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ либо по должностям работников с равной сложностью труда по должностям служащих, не включенным в ПКГ.

2.4. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы заместителей руководителей (начальников) структурных подразделений (отделов, управлений, иных структурных единиц) устанавливаются на 10 процентов ниже окладов (должностных окладов) руководителей соответствующих структурных подразделений.

2.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Организации устанавливаются руководителем Организации на основе размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных приложением 1 к настоящему Положению 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.

2.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Организации, не включенных в ПКГ, устанавливаются руководителем Организации с учетом:

размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных приложением 1 к настоящему Положению;

требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

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

2.8. 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.

2.9. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам Организации устанавливается в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

2.10. Порядок и условия почасовой оплаты работников Организации устанавливаются в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению.

2.11. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в стаж работы отдельных категорий работников Организации, отражены в приложении 4 к настоящему Положению.

2.12. Порядок зачета педагогическим работникам Организации в 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 5 к настоящему Положению.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Оплата труда работников Организации, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере.

Работникам Организации могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за выполнение работ различной квалификации;
- 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 сверхурочную работу;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за работу в ночное время;
- за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- за работу в сельской местности;
- за специфику работы;
- за дополнительные виды работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью.

3.2. Выплаты работникам Организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ:

- повар-12 %;
- кухонный рабочий-12 %.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам Организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, должен составлять не менее четырех процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В случае если отраслевым (межотраслевым) соглашением повышение оплаты труда работников Организации, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установлено в большем размере, то размер данного

повышения оплаты труда устанавливается в размерах, определенных отраслевым (межотраслевым) соглашением.

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам Организации, 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.

Руководитель Организации обеспечивает проведение 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.

3.3. 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 Организации за работу в условиях с разделением рабочего дня на части конкретизируются в трудовых договорах.

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

3.3.2. Оплата труда за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного 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.

3.3.3. 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 Организации.

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 настоящем Положении, коллективном договоре.

3.4. 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.

Дополнительными основаниями для установления выплат за увеличение объема работ также являются:

превышение списочной наполняемости классов по состоянию на 1 сентября соответствующего года (без учета обучающихся, состоящих в списках классов, но получающих образование на дому или в медицинских организациях, а также экстернов) – 26 и более человек;

замещение временно отсутствующих по болезни или по другим причинам педагогических работников одновременно в двух классах (по предметам, где предусмотрено деление классов на подгруппы);

осуществление образовательной деятельности в классах, в состав которых входит обучающийся (обучающиеся) с ограниченными возможностями здоровья.

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

3.5. Выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливаются в размере и порядке, определенным законодательством Российской Федерации.

3.6. Специалистам, работающим в Организации (филиалах, структурных подразделениях или зданиях, в которых осуществляется ведение образовательного процесса на основании лицензии на образовательную деятельность или Устава), расположенных в сельской местности, устанавливается выплата компенсационного характера в размере 2500 рублей.

Указанная выплата устанавливается к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы пропорционально установленной ставке, нагрузке (педагогической работе). В случае если руководитель и (или) его заместитель, руководитель структурного подразделения и (или) его заместитель, педагогический работник осуществляют педагогическую деятельность на условиях совмещения, на них распространяется выплата, предусмотренная настоящим пунктом, пропорционально установленной им ставке, нагрузке (педагогической работе).

3.7. Выплаты за специфику работы работникам в Организации устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы

в соответствии с приложением 6 к настоящему Положению.

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

за выполнение функции классного руководителя за счет средств бюджета Краснодарского края;

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»);

за осуществление иных дополнительных видов работ:

- за администрирование системы образования «Сетевой город», качественное и своевременное ведение документации в размере до 5 000 рублей;

- за работу с сайтом в размере до 3 000 рублей;

- за выполнение иной (разовой) работы, обусловленной производственной необходимостью до 10 000 рублей;

- за обслуживание школьных компьютеров и образовательных интернет ресурсов в размере до 6 000 рублей;

- за дополнительную индивидуальную и групповую работу с обучающимися 9-х классов по подготовке к ОГЭ в размере до 1 000 рублей;

- за дополнительную индивидуальную и групповую работу с обучающимися 11-х классов по подготовке к ЕГЭ в размере до 1 500 рублей;

- за организацию работы в классах казачьей направленности в размере до 1 000 рублей;

- за проведение часов внеурочной деятельности;

- за проведение внеклассной работы по физической культуре в размере до 1 500 руб.

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 Организации с их письменного согласия за дополнительную оплату, являются регулируемые следующим образом позиции:

самостоятельно – 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), изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся;

в порядке, устанавливаемом правилами внутреннего трудового распорядка, – ведение журнала и дневников обучающихся в электронной (либо в бумажной) форме;

правилами внутреннего трудового распорядка – организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся;

планами и графиками Организации, утверждаемыми локальными нормативными актами Организации в порядке, установленном трудовым законодательством – выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний;

локальными нормативными актами Организации – 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.

3.9. Выплаты за выполнение функции классного руководителя за счет средств бюджета Краснодарского края устанавливается педагогическим и иным работникам 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.

Выплата педагогическим и иным работникам 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 Организации, осуществляющим образовательную деятельность (ведущим учебные занятия) в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается равным за один класс, независимо от количества обучающихся в каждом из классов, входящих в класс-комплект.

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.

3.10. Локальным актом Организации работникам утверждаются размеры выплат за проверку письменных работ, за заведование элементами инфраструк-

туры (учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками и другое) и за руководство методическими объединениями согласно таблицы 1 настоящего Положения:

№ п/п	Наименование	Сумма (рублей)
1	2	3
1.	За проверку письменных работ математика, алгебра, алгебра и начало анализа, русский язык, геометрия, вероятность и статистика, элективный курс: практикум по русскому языку, практикум по математике, практикум по геометрии.	40
2.	За проверку письменных работ начальные классы	25
3.	За проверку письменных работ по физике, иностранный, химия, биология, география, история, обществознание, литература, информатика и ИКТ, элективный курс: практикум по географии, практикум по биологии, практикум по информатике (за 1 ученика)	10
4.	За заведование кабинетом	До 600
5.	За заведование учебными мастерскими За заведование учебно-опытным участком (в 1 и 4 учебных четвертях)	До 1 000 До 1 000
6	За руководство школьными методическими объединениями	До 350
7	За руководство районными методическими объединениями	До 1 000

При установлении выплаты 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.

3.11. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, настоящим Положением и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

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

3.13. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников Организации пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе), если настоящим разделом не установлено иное.

Выплаты компенсационного характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

3.14. На основании части 9 статьи 47 Федерального закона № 273-ФЗ педагогическим работникам, участвующим по решению Учредителя 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.

3.15. Отдельным категориям работников Организации могут устанавливаться другие выплаты компенсационного характера порядок и условия, осуществления которых определяются нормативно правовыми актами администрации муниципального образования Щербиновский район.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Работникам Организации (в том числе руководителю Организации, его заместителям) могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера (в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или в абсолютном размере):

4.1.1. 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, достижений науки, новых эффективных программ, методик, форм обучения, организации и управления учебным процессом, создание краевых экспериментальных площадок;

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

выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой 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 выплаты – до 300%.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается сроком на месяц, квартал, полугодие, год (но не более чем на один календарный год), по истечении которого может быть сохранена или отменена на основании локального акта Организации.

4.1.2 Выплата за качество выполняемых работ.

4.1.3. Выплаты за выслугу лет, которая устанавливается работникам Организации в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования, культуры, культуры и спорта, иных сферах, соответствующим сфере работы Организации, в том числе для отдельных категорий работников Организации, с учетом приложений 4 и 5 к настоящему Положению.

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

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%.

4.1.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию 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 Организации и (или) его заместителей.

4.1.5. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие почетного звания, нагрудного знака, установленных нормативными правовыми актами законодательной и исполнительной власти федерального и регионального уровня, ученой степени.

Размеры повышающего коэффициента работникам Организации за наличие почетного звания, нагрудного знака, установленных нормативными правовыми актами законодательной и исполнительной власти федерального и регионального уровня, ученой степени:

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 (нагрудный знак) «Заслуженный», «Народный», «Почетный» (с даты принятия решения о награждении, присвоении);

Повышающий коэффициент, предусмотренный настоящим подпунктом, рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований по выбору работника Организации.

4.1.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

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

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника Организации, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и

другие факторы, включая поддержку молодых специалистов в возрасте до 35 лет включительно и наставничество.

Молодым специалистом считается педагогический работник в возрасте до 35 лет включительно, трудоустроившимся в Организацию на основании трудового договора по должности, предусмотренной номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации.

Размер и условия повышающего коэффициента в отношении молодых специалистов в возрасте до 35 лет и работников Организации за наставничество определяются настоящим Положением, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

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

Размер повышающего коэффициента – до 2,0.

4.1.7. Выплата отдельным категориям работников муниципальных образовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего общего образования (за исключением образовательных организаций, осуществляющим образовательную деятельность исключительно по адаптированным основным общеобразовательным программам), за организацию работы по профилактике наркомании среди обучающихся (далее – отдельные категории работников МОО, ежемесячная выплата за организацию работы по профилактике наркомании среди обучающихся соответственно).

Предельные размеры ежемесячной выплаты за организацию работы по профилактике наркомании среди обучающихся отдельным категориям работников МОО составляют:

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

1000 рублей – психологу и социальному педагогу.

Отдельным категориям работников МОО, выполняющим объемы работы менее установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку, выплата устанавливается пропорционально выполняемому объему работы.

При выполнении объема работы отдельными категориями работников МОО более установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку, ежемесячная выплата за организацию работы по профилактике наркомании среди обучающихся устанавливается как за одну ставку.

4.1.8. Премияльные выплаты:

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 Организации;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Организации;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий;

высокие спортивные результаты на краевых, всероссийских и международных соревнованиях.

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

Может осуществляться единовременное премирование по итогам работы в размере до 5 окладов 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 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 Организации работника, состоящего с Организацией в трудовых отношениях, на дату издания приказа о премировании.

4.1.8.2. 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), ставке заработной платы. Максимальным размером премия не ограничена.

4.1.8.3. Премия к отраслевому профессиональному празднику может быть выплачена работникам Организации вне зависимости от занимаемой должности:

работникам общеобразовательных организаций – ко Дню учителя (5 октября).

Премия, предусмотренная настоящим подпунктом, выплачивается единовременно 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.

4.2. Премии, предусмотренные подпунктом 4.1.8, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной неспособности и другого.

Премияльные выплаты осуществляются по решению руководителя Организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Организации, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных Организацией на оплату труда:

заместителей руководителя, и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

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

других работников, занятых в структурных подразделениях Организации – на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений Организации.

4.3. Показатели, влияющие на уменьшение размера премии или ее лишение:

4.3.1. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, невыполнение ими должностных обязанностей, совершение нарушений, перечисленных в пункте 4.3.3 настоящего Положения, в трудовом договоре (эффективном контракте), иных локальных нормативных актах, а также законодательства РФ, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по воспитательной работе представляет руководителю Организации служебную записку о допущенном нарушении с предложениями о частичном или полном лишении работника премии или акта о совершении дисциплинарного проступка работником.

4.3.2. Лишение работника премии полностью или частично производится на основании приказа руководителя Организации с обязательным указанием причин лишения или уменьшения размера премии.

4.3.3. При определении размера премии работнику основанием для снижения ее размера (не предоставления к премированию) являются:

- невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностными инструкциями;
- невыполнение производственных инструкций, Положений, графика работы, требований по охране труда и техники безопасности;
- нарушение установленных администрацией требований оформления документации и результатов работ;
- нарушение сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями администрации или договорными обязательствами Организации, нарушения трудовой и производственной дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов;
- невыполнение приказов, указаний и поручений непосредственного руководителя Организации либо административно-управленческого персонала;

- наличие претензий, жалоб родителей детей;
- не обеспечение сохранности имущества и товарно-материальных ценностей, упушения и искажения отчетности;
- совершение иных нарушений, установленных трудовым законодательством, в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания и увольнения;
- наложение дисциплинарного взыскания.

4.3.4. Все случаи лишения премирования рассматриваются руководителем Организации.

4.4. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 4.1.1, 4.1.2, 4.1.6, 4.1.8 пункта 4.1 настоящего раздела, устанавливаются пропорционально окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, объему учебной нагрузки (педагогической работы).

4.5. Применение повышающих коэффициентов, предусмотренных подпунктами 4.1.4 – 4.1.6 пункта 4.1 раздела 4 «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.

4.6. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные подпунктами 4.1.3 – 4.1.5 пункта 4.1 раздела 4 «Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера» настоящего Положения осуществляются в первоочередном порядке.

4.7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику Организации с учетом разработанных в Организации критериев и (или) целевых показателей, позволяющих оценить результативность и качество его работы, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

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

4.8. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается Организацией в пределах фонда оплаты труда Организации.

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

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

4.10. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению руководителя Организации в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Организации, а также средств

от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда:

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

остальных работников Организации, занятых в структурных подразделениях, – на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений.

4.11. Отдельным категориям работников Организации могут устанавливаться другие выплаты стимулирующего характера размер, порядок и условия, осуществления которых определяются нормативно правовыми актами администрации муниципального образования Щербиновский район.

5. Порядок и условия оплаты труда руководителя Организации, его заместителей Организации

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

5.2. Установление должностных окладов руководителя, заместителей руководителя.

5.2.1. Размер должностного оклада руководителя Организации устанавливается Учредителем в зависимости от группы по оплате труда руководителей, в том числе с учетом сложности труда, масштаба управления, особенностей деятельности, значимости Организации.

5.2.2. Порядок отнесения Организации по группам по оплате труда руководителя Организации и распределение Организаций по группам по оплате труда руководителя Организации устанавливаются приказом Учредителя.

5.2.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя Организации устанавливаются на 25 процентов ниже должностного оклада руководителя Организации.

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

5.3. С учетом условий труда руководителю Организации устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 3 и 4 настоящего Положения соответственно, в порядке, определенном Учредителем.

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

Уровень соотношения средней заработной платы руководителя, заместителей руководителя и средней заработной платы работников списочного состава

ва Организации определяется путем деления средней заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя на среднюю заработную плату работников списочного состава этой Организации (без руководителя Организации, его заместителей).

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

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

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

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

5.6. Руководитель Организации, заместители руководителей наряду со своей основной работой имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в той же Организации.

Оплата труда руководителя Организации и заместителей руководителей за осуществление педагогической (преподавательской) работы устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется на условиях, предусмотренных для педагогических работников.

Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться руководителем Организации, определяется Учредителем, заместителями руководителя – руководителем Организации, 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 Организаций по решению Учредителя могут устанавливаться премиальные выплаты с учетом результатов деятельности Организации в соответствии с порядком, критериями оценки и показателями эффективности работы Организации, установленными Учредителем.

Размеры премирования руководителя Организации, порядок и критерии премиальных выплат устанавливаются Учредителем в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем Организации 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 Организации приказом Учредителя на него

возлагается временное исполнение обязанности руководителя данной Организации, с ним не заключается новый трудовой договор и на указанного работника Организации не распространяются положения настоящего раздела.

В приказе Учредителя о возложении временного исполнения обязанности руководителя Организации указывается размер ежемесячной доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего руководителя без освобождения от работы, определенной трудовым договором, заключенным работником Организации с этой же Организацией.

Предельный размер доплаты не может превышать однократного размера должностного оклада руководителя Организации.

6. Другие вопросы оплаты труда

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

руководителя Организации – правовым актом Учредителя;
работников Организации (за исключением руководителя Организации) – настоящим Положением и коллективным договором.

Материальная помощь выплачивается работникам Организации в пределах выделенного фонда оплаты труда:

- к 8 Марта – Международный женский день;
- к 23 Февраля – День защитника Отечества;
- в связи с регистрацией брака;
- в связи с рождением ребенка;
- в связи со смертью близких родственников;
- в связи с возникшими материальными затруднениями остро нуждающимся работникам;
- в связи с юбилейной датой 50, 55, 60 лет;
- на лечение.

Максимальным размером материальная помощь не ограничивается.

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

руководителя Организации – Учредитель;
работников Организации (за исключением руководителя Организации) – руководитель Организации на основании письменного заявления работника Организации.

6.2. В соответствии со статьей 133 ТК РФ и статьей 5 Закона № 1572-КЗ месячная заработная плата работников Организации месячная заработная плата работников 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 Организации выплачивается компенсационная доплата до минимального размера оплаты труда в случае, когда размер месячной заработной платы работника Организации, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения средняя
общеобразовательная школа № 5
имени Героя Советского Союза
Ивана Петровича Рыбина
муниципального образования
Щербиновский район
станция Старощербиновская

Размеры
окладов (должностных окладов), ставок заработной платы
по должностям (профессиям), входящим и не входящим
в профессиональные квалификационные группы
работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
средняя общеобразовательная школа № 5
имени Героя Советского Союза
Ивана Петровича Рыбина
муниципального образования Щербиновский район
станция Старощербиновская

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень/ квалификационный разряд/ размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы/наименование должности
1	2
1.	Общепромышленные профессии рабочих первого уровня
	1 квалификационный уровень
	1 квалификационный разряд - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы – 8 446,0 рублей
1.1.	Дворник, уборщик служебных помещений
	2 квалификационный разряд - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы – 8 700,0 рублей
1.2.	Подсобный рабочий
	3 квалификационный разряд - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы – 8 961,0 рубль
1.3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
2.	Общепромышленные профессии рабочих второго уровня
	1 квалификационный уровень
	5 квалификационный разряд - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы – 9 508,0 рублей
2.1.	Повар
	3 квалификационный уровень
	8 квалификационный разряд - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы – 10 391,0 рубль
2.2.	Водитель автомобиля
3.	Общепромышленные должности служащих первого уровня
	1 квалификационный уровень
	оклад (должностной оклад),

ставка заработной платы – 8 700,0 рублей	
3.1.	Секретарь-машинистка, делопроизводитель
4.	Общепрофессиональные должности служащих второго уровня
1 квалификационный уровень	
оклад (должностной оклад), ставка заработной платы – 8 961,0 рубль	
4.1.	Техник-электрик
2 квалификационный уровень	
оклад (должностной оклад), ставка заработной платы – 9 052,0 рубля	
4.1.	Заведующий хозяйством
5.	Должности педагогических работников
2 квалификационный уровень	
оклад (должностной оклад), ставка заработной платы – 13 524,0 рубля	
5.1.	Социальный педагог, педагог дополнительного образования
3 квалификационный уровень	
оклад (должностной оклад), ставка заработной платы – 13 649,0 рублей	
5.2.	Педагог-психолог
4 квалификационный уровень	
оклад (должностной оклад), ставка заработной платы – 13 775,0 рублей	
5.3.	Преподаватель – организатор: основ безопасности жизнедеятельности; основ безопасности и защиты Родины;, учитель-логопед (логопед), учитель, учитель-дефектолог
6.	Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена
оклад (должностной оклад), ставка заработной платы – 11 435,0 рублей	
6.1	Библиотекарь
7.	Должности, не вошедшие в профессиональные квалификационные группы
оклад (должностной оклад), ставка заработной платы – 13 649,0 рублей	
7.1.	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями
оклад (должностной оклад), ставка заработной платы – 14 564,0 рубля	
7.2.	Руководитель структурного подразделения

Директор
МБОУ СОШ № 5 им. И.П. Рыбина
Ст. Староцербиновская



Т.Д. Быстролетова

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения средняя
общеобразовательная школа № 5
имени Героя Советского Союза
Ивана Петровича Рыбина
муниципального образования
Щербиновский район
станция Старощербиновская

ПОРЯДОК
исчисления заработной платы педагогическим работникам
муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения средняя общеобразовательная школа № 5
имени Героя Советского Союза Ивана Петровича Рыбина
муниципального образования Щербиновский район
станция Старощербиновская

1. Настоящий Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа № 5 имени Героя Советского Союза Ивана Петровича Рыбина муниципального образования Щербиновский район станция Старощербиновская определяет механизм исчисления заработной платы педагогическим работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа № 5 имени Героя Советского Союза Ивана Петровича Рыбина муниципального образования Щербиновский район станция Старощербиновская (далее – Порядок, Организация), в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет управление образования администрации муниципального образования Щербиновский район.

1.1. Месячная заработная плата педагогических работников определяется путем умножения ставок заработной платы, установленных в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа № 5 имени Героя Советского Союза Ивана Петровича Рыбина муниципального образования Щербиновский район станция Старощербиновская (далее – Положение), 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 Организации (одной или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

учителей, для которых данная 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 физ-

культуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

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

1.3. Тарификацию педагогических работников для определения их заработной платы за фактический объем учебной нагрузки рекомендуется 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).

1.4. Исчисление заработной платы педагогических работников за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях, а также педагогических работников Организаций, осуществляющих образовательную деятельность в очно-заочной или заочной форме, в зависимости от объема их учебной нагрузки производится два раза в год – на начало первого и второго учебных полугодий.

Тарификация педагогических работников, осуществляющих обучение обучающихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость обучающихся влияет на учебную нагрузку педагогических работников, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 100 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80 процентов от этого объема часов.

Месячная заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения ставки заработной платы на объеме нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого полугодия, и деленной на установленную норму часов в неделю.

Установленная таким образом месячная заработная плата учителю выплачивается до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

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

1.5. В учебную нагрузку педагогических работников за работу с обучающимися, получающими образование в заочной форме, включаются часы, отведенные на полугодие учебным планом на групповые и индивидуальные консультации, а также 70 процентов от объема часов, отведенных на прием устных и письменных зачетов. Расчет часов в учебном плане на прием устных и письменных зачетов производится на среднее количество обучающихся: в группе от 9 до 15 человек – на 12, в группе от 16 до 20 человек – на 18.

1.6. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены (приостановки) учебных занятий (образовательного процесса, оказания услуг по присмотру и уходу за детьми) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим

основаниям оплата труда работников 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 периода отмены (приостановке) учебных занятий (образовательного процесса, оказания услуг по присмотру и уходу за детьми) по указанным выше причинам.

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

Директор
МБОУ СОШ № 5 им. И.П. Рыбина
Ст. Старощербиновская



Т.Д. Быстролетова

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения средняя
общеобразовательная школа № 5
имени Героя Советского Союза
Ивана Петровича Рыбина
муниципального образования
Щербиновский район
станция Старощербиновская

ПОРЯДОК
и условия почасовой оплаты труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
средняя общеобразовательная школа № 5
имени Героя Советского Союза
Ивана Петровича Рыбина
муниципального образования Щербиновский район
станция Старощербиновская

1. Почасовая оплата труда педагогических работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа № 5 имени Героя Советского Союза Ивана Петровича Рыбина муниципального образования Щербиновский район станция Старощербиновская (далее – Организация), в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет управление образования администрации муниципального образования Щербиновский район применяется при оплате:

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

за часы педагогической работы, выполненные педагогическими работниками Организации при работе с обучающимися, получающими образование в заочной форме, находящимися на длительном лечении в медицинских организациях или на дому, сверх объема, установленного им при тарификации;

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

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другой Организации (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации в соответствии с подпунктом 1.1 пункта 1 приложения № 1 к настоящему Положению.

При замещении педагогическим работником Организации отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников Организации, оплата педагогической работы по замещаемой должности производится по часовой ставке замещающего работника Организации.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления суммы заработной платы за месяц педагогического работника Организации на среднемесячное количество рабочих часов.

Сумма заработной платы в месяц педагогического работника Организации для определения часовой ставки исчисляется за установленную норму часов педагогической работы (норму часов учебной (преподавательской) работы) в неделю исходя из:

должностного оклада, ставки заработной платы;

выплат компенсационного характера: за специфику работы, за работу в сельской местности;

выплат стимулирующего характера: за выслугу лет, за наличие квалификационной категории, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания, спортивного звания (разряда), знака;

выплат стимулирующего характера, установленных постановлениями администрации муниципального образования Щербиновский район по занимаемой должности педагогического работника Организации.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется:

для педагогических работников Организации, которым установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю, путем умножения нормы часов педагогической работы 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);

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя, 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.

2. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в Организации, участвующих в проведении учебных занятий, привлекаемых в качестве членов жюри конкурсов и смотров, а также для рецензирования конкурсных работ, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются Организацией самостоятельно.

3. Оплата за педагогическую работу, указанную в пункте 1 настоящего Порядка и условий почасовой оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных организаций образования муниципального образования Щербиновский район, руководителю и его заместителю, руководителю структурного подразделения и его заместителю, иному руководителю устанавливается в соответствии с положениями статьи 60² Трудового кодекса Российской Федерации в размерах, не ниже установленных пунктом

Директор
МБОУ СОШ № 5 им. И.П. Рыбина
Ст. Старощербиновская



Т.Д. Быстролетова

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4

к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения средняя
общеобразовательная школа № 5
имени Героя Советского Союза
Ивана Петровича Рыбина
муниципального образования
Щербиновский район
станция Старощербиновская

ПЕРЕЧЕНЬ

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

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	2
Образовательные учреждения (организации) вне зависимости от ведомственной принадлежности и формы собственности, учреждения (организации) 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 – вне зависимости от ведомственной принадлежности и формы собственности	учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки, основ безопасности и защиты Родины), 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, педагоги-библиотекари, тьюторы, советники директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, 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 общеобразова-

	тельной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсами 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 образования, культуры, физической культуры	руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности
1	2
и спорта, органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями (организациями) образования, культуры, физической культуры и спорта	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, связанные 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
--	--

Примечание.

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.

Директор
МБОУ СОШ № 5 им. И.П. Рыбина
Ст. Старошербиновская



Т.Д. Быстролетова

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения средняя
общеобразовательная школа № 5
имени Героя Советского Союза
Ивана Петровича Рыбина
муниципального образования
Щербиновский район
станция Старощербиновская

ПОРЯДОК
зачета педагогическим работникам
муниципальных образовательных организаций
и муниципальных организаций образования
муниципального образования Щербиновский район
в стаж работы 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 зачета педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций и муниципальных организаций образования муниципального образования Щербиновский район в стаж работы 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 (далее - Порядок) устанавливает случаи зачета педагогическим работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа № 5 имени Героя Советского Союза Ивана Петровича Рыбина муниципального образования Щербиновский район станция Старощербиновская (далее – Организация) в стаж работы 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 стажа работы в стаж работы в сфере образования.

2. Педагогическим работникам Организации в стаж работы 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 фильмотек и методиста фильмотеки.

3. Педагогическим работникам Организации в стаж 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, прапорщиков и 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 работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 2 и 4 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, основ безопасности и защиты Родины);

учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных организаций;

педагогам-психологам;

методистам;

педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

5. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных организаций, домов ребенка в стаж работы включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы (групп раннего возраста) дошкольных образовательных организаций, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп (групп раннего возраста) – время работы на медицинских должностях.

6. 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 Организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

При этом в стаж работы засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась работа.

8. В случаях уменьшения стажа работы, исчисленного в соответствии с настоящим Порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшему порядку исчисления стажа работы, за работниками сохраняется ранее установленный стаж работы.

Директор
МБОУ СОШ № 5 им. И.П. Рыбина
Ст. Старощербиновская



Т.Д. Быстролетова

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения средняя
общеобразовательная школа № 5
имени Героя Советского Союза
Ивана Петровича Рыбина
муниципального образования
Щербиновский район
станция Старощербиновская

ВЫПЛАТЫ ЗА СПЕЦИФИКУ РАБОТЫ
работникам муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения средняя общеобразовательная школа № 5
имени Героя Советского Союза Ивана Петровича Рыбина
муниципального образования Щербиновский район
станция Старощербиновская

№ п/п	Наименование выплаты за специфику работы в муниципальных образовательных организациях и муниципальных организациях образования муниципального образования Щербиновский район (далее – Организации)	Размер выплаты, рублей, процент повышения к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	2	3
2	За работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья в созданных для них образовательных организациях, классах, отделениях, группах- педагогическим работникам Организаций, а также работникам Организаций, относящимся к категории административно-хозяйственного и (или) учебно-вспомогательного персонала, работа которых непосредственно связана с указанными обучающимися	2000 рублей
1	Педагогическим работникам Организации за обучение на дому и в медицинских организациях обучающихся, осваивающих основные общеобразовательные программы и нуждающихся в длительном лечении; педагогическим работникам Организации за обучение детей-инвалидов и обучающихся с ограничен-	20 процентов

	ными возможностями здоровья, которые получают образование на дому	
--	---	--

Директор
МБОУ СОШ № 5 им. И.П. Рыбина
Ст. Староцербиновская



Т.Д. Быстролетова

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7

к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
средняя общеобразовательная школа № 5
имени Героя Советского Союза
Ивана Петровича Рыбина
муниципального образования
Щербиновский район
станция Старощербиновская

Лист на премирования педагогических работников

Ф.И.О. _____

Должность _____

Дата _____

№ п/п	Наименование показателя	Баллы	Размер, руб	
1	к профессиональному празднику «День учителя»		До 10000 руб	
2	за успешное и добросовестное исполнение педагогического работника своих должностных обязанностей в соответствующем периоде		До 10000 руб	
3	наставникам		До 5000 руб	
№ п/п	Наименование показателя	Эталонное значение	Баллы	
			само-оценка	экспертная оценка
Критерий 1. Высокие результаты учебных достижений обучающихся				
1.1	Для учителей-предметников Результативность аттестации учащихся (по итогам четверти, полугодия, года):			
	Успеваемость: 100%			
	• учителя русского языка, литературы, математики, информатики, физики, истории, обществознания, география, биология, химия)	5		
	• учителя кубановедения, музыки, ОПК, ОДНКНР, английского языка, ИЗО, физической культуры.	2		
	Качество знаний (для учителя русского языка, литературы, математики, информатики, физики, истории, обществознания, географии. Биологии, химии) :			
	от 60 % и выше	4		
	50-60%;	3		
	40-50%;	2		
	30-40%	1		
1.2	Для учителей-предметников Отсутствие неуспевающих выпускников (по итогам четверти, полугодия, года):			
	- начального общего образования;	5		
	- основного общего образования;	5		
	- среднего (полного) общего образования	5		

1.3	Качество результатов государственной (итоговой) аттестации выпускников 9, 11 классов: средний балл по экзамену (математика) ОГЭ/ЕГЭ:		
	от 44,0 до 42,5;	1	
	от 42,6 до 44,4;	2	
	от 44,5 до 47,9;	3	
	48,0 и более	4	
	за результаты ЕГЭ по математике каждого ученика, получившего свыше 70 баллов	10	
	Средний балл по экзамену (русский язык) ЕГЭ:		
	от 51,5 до 52,5;	1	
	от 52,6 до 54,4;	2	
	от 54,5 до 57,9;	3	
	58,0 и более	4	
	за результаты каждого ученика, получившего свыше 80 баллов	10	
1.4	Все выпускники 9 классов получили удовлетворительные результаты на экзамене по предмету, преподаваемому учителем	5	
1.5	Все выпускники 11 классов получили удовлетворительные результаты ЕГЭ по предмету, преподаваемому учителем	5	
1.6	Качество результатов всероссийских проверочных работ (за каждый класс, предмет):		
	30-50%	2	
	50% и выше	3	
Критерий 2. Высокие результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебному предмету			
2.1	Достижения учащихся в очных и дистанционных этапах Всероссийской олимпиады школьников (из перечня утвержденных олимпиад приказом министерства Просвещения РФ и министерства образования Краснодарского края) предметные олимпиады:		
	За проверку школьного этапа Всероссийской олимпиады школьников		
	менее 50% от обучающихся учеников данной категории	1	
	более 50% от обучающихся учеников данной категории	3	
	Подготовка призеров муниципального уровня	3	
	Подготовка победителей муниципального уровня	5	
	Подготовка участников краевого уровня	3	
	Подготовка призеров краевого уровня	10	
	Подготовка победителей краевого уровня	15	
	Подготовка призеров и победителей федерального, международных уровней	20	
2.2	Достижения учащихся (хотя бы одного) или команды учащихся в очных турах олимпиад (кроме п.2.1) в очных, очно-заочных конкурсах, интеллектуальных, творческих, проектных, фестивалях, выставках:		
	Подготовка участников интеллектуальных и творческих конкурсов, проектной деятельности (а также рисунки и поделки)	2	
	Подготовка призеров муниципального уровня	3	
	Подготовка победителей муниципального уровня	4	
	Подготовка призеров краевого уровня	5	

	Подготовка победителей краевого уровня	10		
	Подготовка призеров и победителей межрегионального, федерального и международных уровней	15		
2.3	Достижения команды учащихся в спортивных конкурсах:			
	Призер муниципального этапа	1		
	Победитель муниципального уровня	2		
	Призер зонального этапа	3		
	Победитель зонального уровня	4		
	Призер полуфинала	5		
	Победитель полуфинала	6		
	Призер финала	7		
	Победитель финала	8		
	Сопровождение на спортивные соревнования	2		
2.4	Высокое качество проведения предметной недели с обязательным открытым итоговым мероприятием:			
	За принятие участия учащимися в предметной недели (уроки, рисунки, стенгазеты)	3		
	За итоговое мероприятие (разработка, освещение в СМИ)	5		
Критерий 3. Создание учителем условий для приобретения обучающимся позитивного социального опыта				
3.1	Благоприятный психологический климат в классе, заключающийся в совокупности следующих условий в период классного руководства учителя:			
	- отсутствие в классе учащихся, имеющих правонарушения и совершивших преступления; - отсутствие в классе учащихся, нарушивших Закон Краснодарского края № 1539-КЗ	2		
3.2	Организация туристско-экскурсионной работы (группа не менее 10 человек):			
	- за пределы населенного пункта;	4		
	- за пределы района;	5		
	- за пределы края	6		
3.4	Организация качественного дежурства класса по школе:			
	Педагога	2		
	Класса	1		
3.5	Создание оптимальных условий и требований норм СанПин, эстетичное оформления кабинета:			
	- средние;	2		
	- оптимальные;	3		
	- высокие	4		
3.6	Внеклассные мероприятия, экскурсии по предмету, проведенные во внеурочное время (фото и поясняющий текст на сайте школы)			
	за 1 выход	3		
Критерий 4. Повышение уровня педагогического мастерства				
4.1	Работа в качестве тьютора муниципального уровня	5		
4.2	Презентация собственной методической системы, пед.технологий, проведение мастер-классов, выступления на научно-методических мероприятиях (РМО):			

	муниципальный уровень;	3		
	краевой уровень	5		
	Всероссийский уровень	10		
4.3	Повышение квалификации на курсах повышения квалификации (удостоверение) (72 часа, в т.ч. на краткосрочных)	До 20		
4.4	Публикации в научно-педагогической прессе краевого и федерального уровней	4		
4.5	Профессиональная активность и результативность участия в профессиональных конкурсах проводимых в отрасли образования:			
	- участник муниципального уровня;	8		
	- победитель и призеры муниципального уровня;	10		
	- победитель и призеры краевого уровня;	15		
4.6	Участие в работе экспертных и творческих групп. Работа в составе жюри конкурсов, олимпиад, экспертных и предметных комиссиях (согласно приказа):			
	член жюри	5		
	председатель	8		
Критерий 5. Обеспечение высокого качества организации образовательного процесса на основе создания и использования образовательной среды				
5.1.	Эффективность и результативность использования новых цифровых образовательных ресурсов, ИКТ технологий (участие всех учителей):			
	Работа учителя на сайтах РЭШ, Я-класс, УЧИ.ру, Навигатор-дети, Билет в будущее (за четверть)	5		
	Участие учителя в онлайн-мониторингах, онлайн-викторинах, онлайн-опросах	3		
5.2.	За обеспечение инклюзивного образования каждого ребенка с ограниченными возможностями здоровья (за исключением сотрудников, которым уже выплачивается доплата за специфику работы и за надомное обучение)(умственная отсталость):			
	До 15 часов в месяц	1		
	Свыше 15 часов в месяц	5		
5.2.1	За обеспечение инклюзивного образования детей с ограниченными возможностями здоровья (за исключением сотрудников, которым уже выплачивается доплата за специфику работы и за надомное обучение) со стороны педагога-психолога, педагога-дефектолога, педагога-логопеда, социального педагога (по количеству часов):			
	До 15 часов в месяц	1		
	Свыше 15 часов в месяц	5		
Критерий 6. Результаты общественной деятельности педагога				
6.1	Ведение школьной документации, не входящей в должностные обязанности, постоянная дополнительная нагрузка педагога, которая не входит в функциональные обязанности и не проходит по табелю (ведение протоколов совещаний, ведение протоколов педсоветов, протоколов ППк, журнала профилактики, больничных листов, профсоюзной документации, табелей учета рабочего времени, оформление пенсионных дел)	До 20		
6.2	Общественные поручения (работа в общественных объединениях, комиссиях, в социально-значимых де-	5		

	лах, выступление на общешкольных родительских собраниях)			
6.3	Дополнительная работа, не входящая в функциональные обязанности, (полное пояснение + фото) по указанию администрации.	До 20		
Критерий 7. За дополнительную работу педагога				
7.1	Дополнительная работа по подготовке учащихся к государственной (итоговой) аттестации выпускников 9 и 11 классов по учебным предметам (по итогам каждого месяца, согласно графика) за каждый класс, за каждый час (консультации):			
	До 10 человек	1		
	Свыше 10 человек	2		
7.2	Проверка работ учащихся, подготовка анализа по пробным муниципальным экзаменам в 9 и 11 классах по учебным предметам (за каждый класс):			
	До 10 человек	1		
	Свыше 10 человек	2		
7.3	Работа с неуспевающими учащимися (по итогам четверти)	2		
7.4	Участие учителей в проведении пробного и основного экзаменов по русскому языку, и их проверке (ответственные: организаторы в аудитории; организаторы вне аудитории, учителя, участвующие в проверке работ):			
	Итоговое собеседование по русскому языку – 9 класс	3		
	Итоговое сочинение/изложение по русскому языку- 11 класс	3		
7.5	Сопровождение учащихся на экзамены в летний период (за каждое сопровождение)	2		
Условия для снятия стимулирующих выплат				
1	Наличие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога	-10 %		
2	Наличие дисциплинарного взыскания	-10 %		
3	За неисполнение должностных обязанностей (по результатам справок, ВШК, докладных)	-50%		

Подпись педагога _____ Сумма баллов _____

Подпись членов комиссии:

Директор
МБОУ СОШ № 5 им. И.П. Рыбина
Ст. Староцербиновская



Г.Д. Быстролетова

Прошито и пронумеровано

44 лист 2

директор МБОУ СОШ № 5

им. И.П. Рыбина

Старошербиновская

Т.Д. Быстролетова

