

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
_____ А. А. Зиньковская

«30» августа 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ ООШ № 17
_____ А. А. Минка
приказ № 99
«30» августа 2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ **об отраслевой системе оплаты труда работников** **МБОУ ООШ № 17**

1. Общие положения

1.1. Положение об отраслевой системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения основная общеобразовательная школа № 17 имени П.И.Глущенко, далее - МБОУ ООШ № 17, муниципального образования Приморско-Ахтарский район (далее – Положение) разработано в целях развития кадрового потенциала, совершенствования системы оплаты труда работников МБОУ ООШ № 17 муниципального образования Приморско-Ахтарский район, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности их труда и на основании следующих нормативных правовых актов Российской Федерации, Краснодарского края и муниципального образования Приморско-Ахтарский район:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);

постановление Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года № 225 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций" (далее – Постановление № 225);

постановление Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и 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);

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);

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

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих" (далее – Приказ № 247н);

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

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел

"Квалификационные характеристики должностей работников образования" (далее – Приказ № 761н);

приказ Министерства 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);

Постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 14.08.2020 № 453 "О внесении изменений в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 5 октября 2015 г. № 939 "Об утверждении государственной программы Краснодарского края "Развитие образования" и об утверждении Порядка выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам государственных образовательных организаций Краснодарского края, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы".

Постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 19.08.2022 № 582 "Об установлении ежегодной денежной выплаты к началу учебного года педагогическим работникам государственных общеобразовательных организаций Краснодарского края и утверждении порядка ее предоставления".

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);

- Закон Краснодарского края от 3 марта 2010 г. N 1911-КЗ "О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями по финансовому обеспечению реализации основных общеобразовательных программ в части финансирования расходов на оплату труда работников общеобразовательных учреждений, расходов на учебники и учебные пособия, технические средства обучения, расходные материалы и хозяйственные нужды (за исключением расходов на содержание зданий и коммунальных расходов, осуществляемых из местных бюджетов)" (с изменениями и дополнениями).

2. Основные условия оплаты труда работников МБОУ ООШ № 17

2.1. Оплата труда работников МБОУ ООШ № 17 осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая 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 платы.

2.3.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением заместителей руководителя и бухгалтера учреждения), устанавливаемые локальными нормативными актами учреждения, не могут быть ниже минимального размера ставки заработной платы первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня", установленного подпунктом 2.4.1 пункта 2.4 раздела 2 Положения.

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 работников МБОУ ООШ № 17 применительно к соответствующим ПКГ:

2.4.1. По общепрофессиональным профессиям рабочих на основе ПКГ, утвержденных Постановлением № 30, Постановлением № 31, Постановлением № 45, Приказом № 243, Приказом № 248н:

отнесенным к ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня":

1 квалификационный уровень – профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

1 квалификационный разряд	– 8121 рубль;
2 квалификационный разряд	– 8365 рублей;
3 квалификационный разряд	– 8616 рублей;

2 квалификационный уровень – профессии рабочих, отнесенные к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене) отнесенным к ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня":

1 квалификационный уровень – профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	
4 квалификационный разряд	– 8875 рублей;
5 квалификационный разряд	– 9142 рубль;

2 квалификационный уровень – профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым

тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

6 квалификационный разряд	– 9417 рублей;
7 квалификационный разряд	– 9700 рублей;
3 квалификационный уровень – профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	– 9991 рубль;
4 квалификационный уровень	– 10291 рубль.

2.4.2. По общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих на основе ПКГ, утвержденных Постановлением № 37, Приказом № 247н, Приказом № 547н, Приказом № 559н, Приказом № 761н:

отнесенным к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня":

1 квалификационный уровень	– 8365 рублей;
2 квалификационный уровень	– 8449 рублей;

отнесенным к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня":

1 квалификационный уровень	– 8616 рублей;
должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"	– 8703 рубль;
должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	– 8789 рублей;
должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	– 8875 рублей;
должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	– 8961 рубль;
2 квалификационный уровень	– 8703 рубль;
3 квалификационный уровень	– 8961 рубль;
4 квалификационный уровень	– 9047 рублей;
5 квалификационный уровень	– 9133 рубль;

отнесенным к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня":

1 квалификационный уровень	– 8875 рублей;
2 квалификационный уровень	– 8964 рубль;
3 квалификационный уровень	– 9053 рубль;
4 квалификационный уровень	– 9142 рубль;
5 квалификационный уровень	– 9230 рублей;

отнесенным к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня":

1 квалификационный уровень	– 10291 рубль;
2 квалификационный уровень	– 10394 рубль;
3 квалификационный уровень	– 10497 рублей.

2.4.3. По занимаемым должностям работников МБОУ ООШ № 17, на основе ПКГ, утвержденных Приказом № 216н и Приказом № 761н:

отнесенным к ПКГ работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	– 8616 рублей;
отнесенным к ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:	
1 квалификационный уровень	– 9991 рубль;
2 квалификационный уровень	– 10091 рубль;
отнесенным к ПКГ должностей педагогических работников:	
1 квалификационный уровень	– 12522 рубль;
2 квалификационный уровень	– 13524 рубль;
3 квалификационный уровень	– 13649 рублей;
4 квалификационный уровень	– 13775 рублей;
отнесенным к ПКГ должностей руководителей структурных подразделений:	
1 квалификационный уровень	– 12730 рублей;
2 квалификационный уровень	– 14003 рубль;
3 квалификационный уровень	– 14640 рублей.

2.4.4. По занимаемым должностям медицинских работников на основе ПКГ, утвержденных Приказом № 526, Приказом № 541н:

отнесенным к ПКГ должностей медицинского и фармацевтического персонала первого уровня	– 8121 рубль;
отнесенным к ПКГ должностей среднего медицинского и фармацевтического персонала:	
1 квалификационный уровень	– 9700 рублей;
2 квалификационный уровень	– 9797 рублей;
3 квалификационный уровень	– 9895 рублей;
4 квалификационный уровень	– 9994 рубль;
5 квалификационный уровень	– 10094 рубль;
отнесенным к ПКГ должностей врачей и провизоров:	
1 квалификационный уровень	– 12989 рублей;
2 квалификационный уровень	– 14288 рублей.

2.5. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБОУ ООШ № 17 по должностям, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы:

ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья, специалист, специалист по закупкам, аналитик	– 8875 рублей;
старший специалист, старший специалист по закупкам	– 8964 рубль;
ведущий специалист	– 9142 рубль;
главный специалист	– 9230 рублей;
заведующий библиотекой, контрактный управляющий, системный администратор,	– 13464 рубль;
советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	– 13649 рублей;
начальник отдела, руководитель структурного подразделения	– 14003 рубль.

2.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБОУ ООШ № 17 устанавливаются руководителем учреждения на основе минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных Положением с учетом отнесения занимаемых ими должностей и профессий рабочих к соответствующим квалификационным уровням ПКГ, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере труда.

2.7. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБОУ ООШ № 17, не включенных в ПКГ, устанавливаются руководителем учреждения с учетом:

минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных Положением;

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

2.8. При проведении индексации заработной платы размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБОУ ООШ № 17 подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.9. 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.

2.10. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам МБОУ ООШ № 17 устанавливается в соответствии с приложением 1 к Положению.

2.11. Порядок и условия почасовой оплаты работников МБОУ ООШ № 17 устанавливаются в соответствии с приложением 2 к Положению.

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

2.13. Порядок зачета педагогическим работникам МБОУ ООШ № 17 в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации установлен в приложении 4 к Положению.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Оплата труда работников МБОУ ООШ № 17, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам МБОУ ООШ № 17 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 МБОУ ООШ № 17, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам МБОУ ООШ № 17, 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 МБОУ ООШ № 17, 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 МБОУ ООШ № 17, 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 Положения при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

Руководитель учреждения 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 временно 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 МБОУ ООШ № 17 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 учреждения.

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

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 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 (группах, подгруппах) (по предметам, где предусмотрено деление классов (групп) на подгруппы);

осуществление образовательной деятельности в классах (группах), 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 МБОУ ООШ № 17 (филиалах, структурных подразделениях или зданиях, в которых осуществляется ведение образовательного процесса на основании лицензии на образовательную деятельность или Устава), расположенных в сельской местности и в поселках городского типа, устанавливается выплата компенсационного характера в размере 2500 рублей.

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

3.7. Выплаты за специфику работы в МБОУ ООШ № 17 устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с приложением 6 к Положению.

Выплаты, предусмотренные настоящим пунктом, устанавливаются по одному из оснований по выбору работника МБОУ ООШ № 17.

3.8. Выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности педагогических работников, непосредственно связанную с деятельностью МБОУ ООШ № 17 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, рекомендованные перечень и размеры которых могут утверждаться правовым актом Управления образования муниципального образования Приморско-Ахтарский район (Приложение 5).

В соответствии с пунктом 2.3 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных Приказом № 536, другой частью педагогической работы, определяемой с учетом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, и не являющейся дополнительным видом работ, выполняемых педагогическими работниками МБОУ ООШ № 17, с их письменного согласия за дополнительную оплату, являются регулируемые следующим образом позиции:

1) 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;

2) в порядке, устанавливаемом правилами внутреннего трудового распорядка, – ведение журнала и дневников обучающихся в электронной (либо в бумажной) форме, организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся;

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

4) локальными нормативными актами МБОУ ООШ № 17 – 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 устанавливаются педагогическим и иным работникам МБОУ ООШ № 17 муниципального образования Приморско-Ахтарский район (далее – ОО), 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 ОО, 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 педагогическим и иным работникам ОО, осуществляющим образовательную деятельность (ведущим учебные занятия) в классе

(классах), а также в классе-комплекте, который принимается равным за один класс независимо от числа обучающихся в каждом из классов, входящих в класс-комплект.

В рамках 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 (куратора) до истечения срока действия тарификации.

3.9.1. Выплата денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам, именуемая «ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам» за счет средств из федерального бюджета, осуществляется в соответствии с Порядком выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам государственных общеобразовательных организаций Краснодарского края, а также за выполнение функций классного руководителя (куратора) педагогическим работникам государственных профессиональных образовательных организаций Краснодарского края, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, утвержденным Постановлением № 453.

Размер ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций (далее - вознаграждение) за счет средств субвенции, составляет 5000 рублей в месяц за выполнение функции классного руководителя в одном классе. Вознаграждение педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство в двух и более классах, выплачивается за выполнение функций классного руководителя в каждом классе, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику. Вознаграждение выплачивается педагогическому работнику в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее - класс) независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптивные общеобразовательные программы. Список педагогических работников, осуществляющих классное руководство, утверждается приказом руководителя организации по состоянию на 1 января и 1 сентября текущего финансового года. Выплата денежного вознаграждения является составной частью заработной платы педагогического работника и производится ежемесячно в межрасчетный период до окончания расчетного месяца.

3.10. Нормативным правовым актом Управления образования муниципального образования Приморско-Ахтарский район могут утверждаться рекомендованные для МБОУ ООШ № 17 размеры выплат за проверку письменных работ, за заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками и другое) и за руководство методическими объединениями.

При установлении доплаты за заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками и другим) руководителем МБОУ ООШ № 17 учитываются оснащенность кабинета (лаборатории), учебно-производственного объекта, учебно-консультативного пункта оборудованием, инвентарем, учебными пособиями и трудоемкость работы по их содержанию.

3.11. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными

актами в соответствии с трудовым законодательством, Положением и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

3.12. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников МБОУ ООШ № 17.

3.13. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников МБОУ ООШ № 17 пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе), если настоящим разделом не установлено иное.

3.14. На основании части 9 статьи 47 Федерального закона № 273-ФЗ педагогическим работникам, участвующим по решению Министерства 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 МБОУ ООШ № 17 Управлением образования муниципального образования Приморско-Ахтарский район могут устанавливаться другие выплаты компенсационного характера.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Работникам МБОУ ООШ № 17 (в том числе заместителям учреждения и бухгалтеру учреждения) могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера (в процентах к окладу (должностному окладу), ставке 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.

Рекомендуемый размер указанной надбавки – до 300%.

Стимулирующая надбавка 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 МБОУ ООШ № 17.

4.1.2. Выплаты за качество выполняемых работ.

4.1.3. Выплаты за выслугу лет, которая устанавливается работникам МБОУ ООШ № 17 в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования, культуры, культуры и спорта, иных сферах, соответствующих сфере работы МБОУ ООШ № 17, с учетом приложений 3 и 4 к Положению.

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

1) МБОУ ООШ № 17 в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования, с учетом приложений 3 и 4 к Положению:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 5%;

при выслуге лет от 3 до 10 лет – 10%;

при выслуге лет от 10 до 20 лет – 15%;

при выслуге лет от 20 лет – 20%;

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

1) рекомендуемые размеры повышающего коэффициента педагогическим работникам МБОУ ООШ № 17:

0,10 – при наличии квалификационных категорий "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 квалификационных категорий "педагог-наставник", "педагог-методист" устанавливается педагогическому работнику без учета фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы) дополнительно к повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленной за наличие высшей квалификационной категории, но при условии выполнения педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью.

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

4.1.5. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание, спортивное звание, разряд, наличие знака:

1) рекомендуемые размеры повышающего коэффициента работникам МБОУ ООШ № 17 за ученую степень, почетное звание :

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

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

0,10 – за почетное звание (нагрудный знак) "Заслуженный", "Народный", "Почетный";

Повышающий коэффициент, предусмотренный настоящим подпунктом, рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований по выбору работника МБОУ ООШ № 17.

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

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника МБОУ ООШ № 17.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника МБОУ ООШ № 17, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы, включая поддержку молодых специалистов в возрасте до 35 лет включительно и наставничество. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – до 2,0.

4.1.7 Выплата педагогическим работникам в возрасте до 35 лет устанавливается педагогическим работникам (далее - молодой педагог), осуществляющим трудовую

деятельность в МБОУ ООШ № 17 на основании трудового договора по должности, предусмотренной пунктом 2 раздела 1 номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением № 225, в соответствии с полученной квалификацией в течение двух лет со дня окончания образовательной организации среднего профессионального или высшего образования. Днем окончания образовательной организации среднего профессионального или высшего образования является дата выдачи документа об образовании или о квалификации в соответствии с частями 4, 7, 8, 10 и 11 статьи 60 Федерального закона № 273-ФЗ. Исчисление двухлетнего периода осуществляется с даты, указанной в настоящем абзаце, по дату трудоустройства молодого педагога. Исчисление возраста молодого педагога осуществляется на дату заключения трудового договора от даты его рождения в соответствии с документом, удостоверяющим личность молодого педагога (документа его заменяющего). Краевая доплата молодому педагогу устанавливается в размере 3000 рублей с начала учебного года (1 сентября) или с даты трудоустройства молодого педагога, в случае если он принят после 1 сентября, и устанавливается на срок в 3 года (36 месяцев). Краевая доплата молодому педагогу в размере 3000 рублей осуществляется в полном объеме при установлении ему в трудовом договоре педагогической нагрузки в размере не менее 0,5 ставки. Установление нагрузки более 1 ставки не влечет за собой увеличение размера доплаты. Краевая доплата молодому педагогу в 3000 рублей производится ежемесячно с учетом фактически отработанного времени за календарный месяц. При заключении срочного трудового договора между МБОУ ООШ № 17 и молодым педагогом доплата не осуществляется, за исключением случая заключения срочного трудового договора на срок 1 календарный год и более на период временного отсутствия работника по причине его призыва на военную службу или направление его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. В случае призыва молодого педагога на военную службу или направление его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, доплата молодому педагогу не осуществляется. Доплата молодому педагогу возобновляется по истечении обстоятельств, указанных в настоящем абзаце, при условии сохранения за молодым педагогом основного места работы и должности, и осуществляется до истечения установленного срока в 3 года (36 месяцев) без учета призыва молодого педагога на военную службу или направление его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. В отношении работников общеобразовательных организаций доплата сохраняется в случае перехода молодого педагога в другую муниципальную общеобразовательную организацию, расположенную на территории Краснодарского края. Муниципальная общеобразовательная организация, расположенная на территории Краснодарского края, с которой молодой педагог прекращает трудовые отношения, предоставляет молодому педагогу справку в свободной форме о дате, с которой установлена краевая доплата молодому педагогу в 3000 рублей, и фактическом периоде осуществления такой доплаты в месяцах с точностью до двух десятичных знаков. Муниципальная общеобразовательная организация, с которой молодой педагог заключает трудовой договор, учитывает предусмотренную настоящим абзацем справку при установлении доплаты в пределах общего срока ее осуществления в 3 года (36 месяцев). Образовательная организация ведет обособленный учет трудоустроенных молодых педагогов на бумажном носителе, в форме

расчетного листка указывает наименование доплаты «Краевая доплата молодому педагогу в 3000 рублей».

4.1.8. В пределах средств субсидий на выполнение муниципального задания, предоставленных МБОУ ООШ № 17, и объема бюджетных ассигнований, предусмотренных на обеспечение выполнения функций казенной организации, отдельным категориям работников гарантировано дополнительное стимулирование, предусмотренное Законом № 1911-КЗ:

дополнительное стимулирование отдельным категориям работников МБОУ ООШ № 17 устанавливается при осуществлении работником трудовой деятельности на основании трудового договора с общеобразовательной организацией по должности или профессии, указанной в подпункте 2.2 пункта 2 раздела III «Методика распределения субвенций между бюджетами муниципальных районов (городских округов) Краснодарского края» приложения 3 к Закону № 1911-КЗ. Отдельным категориям работников, за исключением учителей, выплата устанавливается в размере 3000 рублей в месяц, учителям - в размере 8000 рублей в месяц. Выплата устанавливается при выполнении работником объема работы не менее установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку. Работникам, выполняющим объем работы менее установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку, выплата устанавливается пропорционально выполняемому объему работы. При занятии штатной должности в объеме более одной ставки по штатному расписанию выплата устанавливается как за одну ставку. Занятие должности, указанной в подпункте 2.2 пункта 2 раздела III «Методика распределения субвенций между бюджетами муниципальных районов (городских округов) Краснодарского края» приложения 3 к Закону № 1911-КЗ, на условиях совместительства и (или) привлечение работника наряду с работой, определенной трудовым договором, к выполнению дополнительной работы при совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не является основанием для предоставления выплаты. Выплата осуществляется пропорционально отработанному времени за календарный месяц.

4.1.9. Выплата отдельным категориям работников за организацию работы по профилактике наркомании среди обучающихся (далее – отдельные категории работников МБОУ ООШ № 17, 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 МБОУ ООШ № 17 составляют:

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

Не более 1000 рублей – психологу и социальному педагогу.

Отдельным категориям работников МБОУ ООШ № 17, 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 МБОУ ООШ № 17 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.

4.1.10. Ежегодная денежная выплата к началу учебного года педагогическим работникам: муниципальных общеобразовательных организаций в соответствии с порядком, утвержденным Постановлением Губернатора № 582, в размере 5750 рублей. Право на предоставление ежегодной денежной выплаты имеют педагогические

работники, которые осуществляют трудовую деятельность на основании трудового договора по основному месту работы, заключенного по 1 сентября соответствующего года включительно. Ежегодная выплата не предоставляется педагогическим работникам, находящимся по состоянию на 1 августа соответствующего года в длительном отпуске сроком до одного года или в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, за исключением случаев возобновления педагогическим работником трудовой деятельности в связи с окончанием длительного отпуска сроком до одного года или отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет в период со 2 августа по 1 сентября соответствующего года включительно. Список педагогических работников, имеющих право на предоставление ежегодной выплаты, утверждается руководителем образовательной организации. Ежегодная выплата является составной частью заработной платы педагогического работника и предоставляется при условии занятия педагогическим работником штатной должности в размере не менее 0,5 ставки без учета отработанного времени. При занятии штатной должности в размере менее 0,5 ставки ежегодная выплата производится пропорционально размеру занятой штатной должности без учета отработанного времени. Ежегодная выплата педагогическим работникам производится в период с 25 августа по 10 сентября соответствующего года.

4.1.11. 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 проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью МБОУ ООШ № 17;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности МБОУ ООШ № 17;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий;
- высокие спортивные результаты на краевых, всероссийских и международных соревнованиях.

4.1.11.1. 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 МБОУ ООШ № 17, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

В МБОУ ООШ № 17 устанавливаются следующие виды премий при наличии стимулирующего фонда:

При увольнении работника до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц. Премирование по итогам работы за квартал, год осуществляется по решению руководителя учреждения работника, состоящего с МБОУ ООШ № 17 в трудовых отношениях, на дату издания приказа о премировании.

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

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

4.1.11.3. Премия к отраслевому профессиональному празднику может быть выплачена работникам МБОУ ООШ № 17 вне зависимости от занимаемой должности: педагогическим работникам МБОУ ООШ № 17 – ко Дню учителя (5 октября);

Премия, предусмотренная настоящим подпунктом, выплачивается единовременно работнику МБОУ ООШ № 17 при условии его 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 4.1.11, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

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

заместителей руководителя, бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

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

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

4.3. Применение повышающих коэффициентов, предусмотренных подпунктами 4.1.4 – 4.1.5 пункта 4.1 раздела 4 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.

4.4. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные подпунктами 4.1.3 – 4.1.5 пункта 4.1 раздела 4 Положения осуществляются в первоочередном порядке.

4.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику МБОУ ООШ № 17 с учетом разработанных в МБОУ ООШ № 17 критериев и (или) целевых показателей, позволяющих оценить результативность и качество его работы, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации, Краснодарского края и муниципального образования Приморско-Ахтарский район (Приложение 7)

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются МБОУ ООШ № 17 по согласованию с представительным органом работников МБОУ ООШ № 17.

4.6. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается МБОУ ООШ № 17 в пределах фонда оплаты труда МБОУ ООШ № 17.

4.7. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку 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).

4.8. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению руководителя МБОУ ООШ № 17 в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда:

руководителей структурных подразделений, главных специалистов и иных работников МБОУ ООШ № 17, подчиненных заместителям руководителя, – по представлению заместителей руководителя МБОУ ООШ № 17;

остальных работников МБОУ ООШ № 17, занятых в структурных подразделениях, – на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений.

4.9. Отдельным категориям работников МБОУ ООШ № 17 Управлением образования муниципального образования Приморско-Ахтарский район могут устанавливаться другие выплаты стимулирующего характера.

5. Порядок и условия оплаты труда заместителей руководителя

5.1. Заработная плата заместителей руководителя

состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Установление должностных окладов заместителей руководителя.

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

5.3. В соответствии со статьей 145 ТК РФ предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) и средней заработной платы работников МБОУ ООШ № 17 (без руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения, 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 заместителей руководителя, учреждения и средней заработной платы работников списочного состава учреждения определяется путем деления средней заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения на среднюю заработную плату работников списочного состава этого учреждения (без руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера). По решению Управления образования муниципального образования Приморско-Ахтарский район заместителям руководителя на определенный период может устанавливаться предельное соотношение средней заработной платы в индивидуальном порядке без учета среднесписочной численности работников (для вновь создаваемых учреждений, при приостановлении основной деятельности учреждения, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией), но не более 5,0 для заместителей руководителя.

5.6. Заместители руководителей наряду со своей основной работой имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в МБОУ ООШ № 17.

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

5.7. В случае если в соответствии с положениями статей 60², 151 ТК РФ с письменного согласия работника МБОУ ООШ № 17 приказом Управления образования муниципального образования Приморско-Ахтарский район на него возлагается временное исполнение обязанности руководителя данного учреждения, с ним не заключается новый трудовой договор, на указанного работника МБОУ ООШ № 17 не распространяется положение об оплате труда руководителей.

В приказе Управления образования муниципального образования Приморско-Ахтарский район о возложении временного исполнения обязанности руководителя учреждения указывается размер ежемесячной доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего руководителя без освобождения от работы, определенной трудовым договором, заключенным работником МБОУ ООШ № 17 с этим же учреждением.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Из фонда оплаты труда работникам МБОУ ООШ № 17 (в том числе его заместителям руководителя учреждения) может предоставляться материальная помощь в порядке и на условиях, определенных в отношении:

работников МБОУ ООШ № 17 (за исключением руководителя учреждения) – локальным нормативным актом учреждения и (или) коллективным договором.

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

руководителя учреждения – Управление образование муниципального образования Приморско-Ахтарский район;

работников МБОУ ООШ № 17 (за исключением руководителя учреждения) – руководитель учреждения на основании письменного заявления работника учреждения.

6.2. В соответствии со статьей 133 ТК РФ и статьей 5 Закона № 1572-КЗ месячная заработная плата работников МБОУ ООШ № 17 месячная заработная плата работников МБОУ ООШ № 17, 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 МБОУ ООШ № 17 выплачивается компенсационная доплата до минимального размера оплаты труда в случае, когда размер месячной заработной платы работника МБОУ ООШ № 17, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составил меньше минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

Если работник МБОУ ООШ № 17 не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

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

за выполнение работником МБОУ ООШ № 17 в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника;

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

за работу в ночное время;

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

Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику МБОУ ООШ № 17 по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

6.3. Управлением образования муниципального образования Приморско-Ахтарский район может быть предоставлено МБОУ ООШ № 17 право установления сдельных систем оплаты труда (в том числе для отдельных подразделений учреждения или отдельных категорий работников) в пределах утвержденного объема средств на оплату труда работников МБОУ ООШ № 17, в отношении которых она применяется, исходя из производственной необходимости и экономической целесообразности.

Необходимым условием введения сдельной системы оплаты труда является наличие утвержденных МБОУ ООШ № 17 (с учетом требований учредителя) норм труда и сдельных расценок.

6.4. В пределах объема средств на оплату труда работников МБОУ ООШ № 17 руководитель учреждения формирует штатное расписание, которое утверждается приказом руководителя учреждения.

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

Штатное расписание составляется по видам персонала по всем структурным подразделениям МБОУ ООШ № 17, сформированным в соответствии с их Уставом.

В штатном расписании указываются должности работников МБОУ ООШ № 17, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам МБОУ ООШ № 17, трудоустроенным на штатные должности.

6.5. Численный состав работников МБОУ ООШ № 17 должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных Управлением образования муниципального образования Приморско-Ахтарский район.

6.6. С целью унификации подходов к определению штатной численности и размеров фондов оплаты труда учреждений Управление образования муниципального образования Приморско-Ахтарский район вправе принять решения об утверждении Методических рекомендаций:

по определению штатной численности работников МБОУ ООШ № 17 (типовые штаты);

по установлению типовых тарификационных списков педагогических работников и других работников МБОУ ООШ № 17.

6.7. Приказами Управления образования муниципального образования Приморско-Ахтарский район утверждаются:

перечни должностей, относимых к:

основному персоналу (педагогические работники) МБОУ ООШ № 17;

административно-управленческому персоналу МБОУ ООШ № 17;

вспомогательному персоналу МБОУ ООШ № 17;

предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда МБОУ ООШ № 17

**Перечень и размеры выплат компенсационного характера
за осуществление педагогическими работниками дополнительных
видов работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей**

№ п/п	Наименование выплаты компенсационного характера за осуществление педагогическими работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей	Рекомендованный размер выплаты компенсационного характера за осуществление педагогическими работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей, в месяц
1.	За проверку письменных работ: для учителей (преподавателей) начальных классов, и учителей (преподавателей) по предметам: русский язык, математика, иностранный язык по другим предметам	5,0 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе) 3,0 процента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе)
2.	За заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками и другое)	от 500,0 до 1 000,0 рублей за каждый элемент инфраструктуры образовательной организации с учетом оснащенности указанного элемента инфраструктуры (кабинета (лаборатории), учебно-производственного объекта, учебно-консультативного пункта и другого) оборудованием, инвентарем, учебными пособиями, а также с учетом трудоемкости работы по их содержанию
3.	За руководство методическим объединением (если не установлена стимулирующая выплата за квалификационную категорию "педагог-методист")	1000,0 рублей
4.	За работу по контролю за организацией питания обучающихся: - если контроль за организацией питания обучающихся осуществляется путем возложения указанной дополнительной работы за отдельными педагогическими работниками классов (групп); - если контроль за организацией питания обучающихся в целом по образовательной организации осуществляется путем возложения указанной дополнительной работы на одного педагогического работника	1 000,0 рублей педагогическому работнику, за которым закреплен контроль за организацией питания обучающихся в конкретном классе (группе) 3 000,0 рублей

б.	За работу с дополнительной документацией	1000,0 рублей
б.	За работу по организации и оформлению школьного музея	2 000,0 рублей

Приложение 2
к Положению об отраслевой
системе оплаты труда работников
МБОУ ООШ № 17

ВЫПЛАТЫ
за специфику работы работникам МБОУ ООШ № 17

№ п/п	Наименование выплаты за специфику работы в МБОУ ООШ № 17 муниципального образования Приморско-Ахтарский район	Размер выплаты, рублей, процент повышения к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	2	3
1	За работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья в созданных для них образовательных организациях, классах, отделениях, группах	2000 рублей
5	Педагогическим работникам МБОУ ООШ № 17 за обучение на дому и в медицинских организациях обучающихся, осваивающих основные общеобразовательные программы и нуждающихся в длительном лечении; педагогическим работникам МБОУ ООШ № 17 за обучение детей-инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, которые получают образование на дому	до 20 процентов
6	Женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд)	до 30 процентов

1. Критерии и показатели за интенсивность труда и высокие результаты работы, за качество выполняемой работы специалиста в сфере закупок, контрактного управляющего

Направления	Целевые показатели	Рекомендуемые баллы
1. За качество выполняемой работы	Исполнение муниципального задания от 99,0%	10
	Исполнение плана ФХД от 95%	10
	Отсутствие предписаний, штрафов по результатам проверок	10
	Наличие информационного наполнения сайта	10
	Доля закупок, размещенных у субъектов малого предпринимательства от 78,5%	10
	Увеличение доли закупок, размещенных конкурентными способами (от 10 и более)	10
	Достижение целевых показателей средней заработной платы	10
	Привлечение и освоение дополнительных средств свыше 2млн. руб.	10
	Тиражирование юридических и правовых документов по запросам работников	10
2. За интенсивность труда и высокие результаты работы (высокую результативность)	За интенсивность труда, связанную с большим объемом работ	15
	Подготовка срочной информации по запросам сторонних организаций	10

2. Критерии за интенсивности и высокие результаты работы прочих специалистов, служащих и технического персонала

Показатели	Рекомендуемые баллы
1. Интенсивность труда, связанная с большим объемом работ	15
2. Высокое качество, своевременность и оперативность выполнения заданий	10
2.1. Отсутствие замечаний по итогам проверок	10
3. Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы организации	10
4. Дополнительные работы, не входящие в должностные обязанности:	
4.1. Тиражирование юридических и правовых документов по запросам работников	10
4.2. Подготовка срочной информации по запросам сторонних организаций	10

3. Показатели и критерии эффективности деятельности заместителей

руководителя, работа которых связана с образовательной деятельностью

Заместители директора по УВР, заместитель директора по ВР		
Показатели эффективности	Критерии эффективности	Рекомендуемые баллы
1. Создание организационных условий для образовательной деятельности	1.1. Отсутствие замечаний по приемке школы	10
	1.2.Создание условий для проведения ОГЭ или ГИА на базе школы	10
	1.3.Организация и эффективная реализация целевых программ	10
	1.4 Осуществление сетевого взаимодействия с образовательными учреждениями города	10
	1.5. Обеспечение выполнения модельного стандарта оснащения учебных кабинетов на 90-100%	15
	1.6 Обеспечение результатов ОГЭ выше среднего по району по обязательным и предметам по выбору	15
	1.7 Эффективная организация обучения по адаптированным программам	10
2. Информационная открытость образовательного учреждения	2.1.Обеспечение информационного наполнение сайта школы	
	от 90 до 100%	10
	от 75 до 89 %	5
	2.2. Организация мероприятий для родителей и общественности, способствующих информационной открытости и повышению рейтинга образовательного учреждения	10
3. Развитие кадрового потенциала	3.1. Повышение методического и квалификационного уровня педагогов (в сравнении с прошлым годом на основании аналитических справок)	10
	3.2.Результативное участие педагогов в профессиональных конкурсах (ответственным за подготовку)	10
	3.3. Результативное участие педагогов в конкурсе «Педагог года»	10
	3.4. Наличие форсайт-центра, стажерской площадки	10
	3.5. Работа в качестве руководителя ППЭ	15
	3.6. Доля педагогов, прошедших независимую экспертизу профессиональной компетенции свыше 2%	10
	3.7. Применение педагогами цифровых образовательных платформ (охват обучающихся свыше 30%)	10
4. Обеспечение результативности образовательной деятельности	4.1.Наличие индивидуальных образовательных маршрутов для обучающихся (не менее 10%)	10
	4.2.Отсутствие обучающихся выпускных классов, не получивших аттестат из числа допущенных	10
	4.3.Повышение качества обучения по курируемым предметам (по сравнению с прошлым годом)	10
	4.4. Наличие призеров и победителей олимпиад, на муниципальном уровне	5 за каждого

	4.5. Снижение количества обучающихся, состоящих на разного рода учетах (ответственным за профилактическую работу)	10
5. Обеспечение социализации и досуговой занятости обучающихся	5.2. Увеличение доли обучающихся, вовлеченных в РДШ более 30%.	10
	5.3. Наличие и функционирование отряда Юнармия	10
	5.4. Эффективная организация летнего отдыха обучающихся.	10
	5.5. Организация досуговой занятости обучающихся в организациях дополнительного образования свыше 50%.	10
	5.6. Реализация проекта «Билет в будущее» (охват детей не менее 10%)	10
6. Реализация программ по сохранению здоровья и развитию обучающихся	6.1. Увеличение или сохранение показателей обучающихся с 1-2 группами здоровья (по параллелям)	10
	6.3. Снижение уровня травматизма (по результатам анализа)	10
	6.4. Динамика среднего показателя по заболеваемости ниже среднего по городу	10
	6.5. Эффективная организация питания школьников	10
7. Уровень коммуникативной и исполнительской культуры при общении с обучающимися и родителями (законными представителям и обучающимися)	7.1. Положительная динамика общественной оценки образовательной деятельности школы по результатам мониторинга	10

4. Показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников МБОУ ООШ № 17

Показатели эффективности	Критерии эффективности	Рекомендуемые баллы
1. Динамика образовательных результатов (по итогам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)	1.1. Результаты ОГЭ и ГВЭ равны или выше среднерайонных математика, русский язык предметы по выбору	20 15
2. Уровень достижений обучающихся в исследовательской и проектной деятельности по предмету и внеучебной деятельности	2.1. Привлечение обучающихся к исследовательской деятельности с представлением на муниципальном уровне и других конкурсах.	10

3. Результативность методической и инновационной деятельности педагога	3.1. Представление результатов инновационной, экспериментальной и методической деятельности учителя на мероприятиях международного, всероссийского, регионального, муниципального уровня (ГМО, РМЦ, деятельность в режиме пилотной площадки).	10
	Осуществление наставничества, диссеминация опыта	10
	3.2. Разработка авторских образовательных программ, проектов, программ летнего отдыха. Участие учителей в независимой экспертизе	10
4. Инновационная образовательная деятельность в рамках национальных проектов	4.1. Изменение содержания предмета технология, информатика и др.	10
	4.2. Работа по индивидуальным образовательным маршрутам не менее 1 четверти	5
	Обеспечение сетевого обучения	5
5. Успешность учителя по предмету во внеурочной работе, проводимой за рамками выполнения функций классного руководителя	5.1 Организация групп углубленного обучения, Школы будущего первоклассника	5
		10
6. Организация воспитательной деятельности	6.1. Организация участия класса в РДШ, волонтерство, реализованный социальный проект.	5
	6.3 Обеспечение досуговой занятости в организациях дополнительного образования не менее 30% обучающихся	10
	6.4 Сопровождение и наставничество обучающегося	1 (за каждого)
7. Результативность собственной педагогической деятельности	7.1. Участие в профессиональных конкурсах всероссийского регионального муниципального уровней (не дистанционных)	10 8
	7.2. Участие в проведении городских образовательных мероприятий (эксперты, судьи, члены комиссий)	5 (не более 10 б.)
	7.3. Организация и проведение общешкольных образовательных мероприятий (открытые уроки)	5
8. Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	8.1. Привлечение обучающихся к сдаче ГТО не менее 20% (для учителей физической культуры, преподавателя ОБЖ)	10
	Личное участие в сдаче ГТО.	5
	8.3. Организация для обучающихся спортивно-массовых мероприятий по параллелям не менее 2	5

9. Реализация проекта «Успех каждого ребенка»	9.1. Участие в реализации программ (проектов, мероприятий) поддержки одаренных обучающихся: на муниципальном уровне на региональном уровне (подготовка к олимпиадам, конкурсам).	5 10
	9.2. Применение современных информационных технологий в образовательном процессе (работана образовательных платформах Учи.ру, РЕШ, Урок цифры и др. не менее 30% обучающихся)	8

5. Показатели и критерии эффективности деятельности прочих педагогических работников МБОУ ООШ № 17 (педагоги- психологи, советник директора по воспитанию, социальные педагоги, педагоги доп. образования)

Показатели эффективности	Критерии эффективности	Рекомендуемые баллы
1. Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)	1.1. Положительная динамика профилактической, коррекционной и логопедической и воспитательной работы (для специалистов)	5 5
	1.2. Положительная динамика адаптационной работы	
2. Результативность методической и опытно-экспериментальной деятельности педагога	2.1. Представление результатов методической, инновационной, экспериментальной деятельности педагога на мероприятиях муниципального регионального уровней	5 10 15
	2.2. Разработка авторских образовательных программ, проектов, программ летнего отдыха	
3. Успешность специалиста по консультационной поддержке участников образовательного процесса	3.1. Доля обучающихся, получивших индивидуальную консультационную и коррекционную поддержку не менее 2%	5 5
	3.2. Доля родителей, получивших консультационную и коррекционную поддержку не менее 2%	
4. Организация воспитательной деятельности	4.1. Подготовленны йи реализованный социальный проект	15 10
	4.2. Сохранение контингента групп (для педагогов доп. образования)	10
	4.3. Снижение числа обучающихся, состоящих на профилактическом учете	

5.Результативность собственной педагогической деятельности	5.1. Участие в профессиональных конкурсах всероссийских, региональных, муниципальных (не дистанционных).	10 8 5
	5.2. Участие в организации районных образовательных мероприятиях (эксперты, судьи, члены комиссий)	10 (не более 30)
	5.3. Организация и проведение общешкольных образовательных мероприятий (открытые мероприятия, конкурсы)	5
6. Обеспечение качественного образования	6.1. Привлечение к творческим и спортивным конкурсам не менее 50 % от общего числа зачисленных в объединение	5
7. Создание условий для	7.1. Привлечение обучающихся к сдаче норм ГТО	10
	7.2. Личное участие в соревнованиях и сдаче норм ГТО	5

6. Показатели и критерии качества выполняемой работы, интенсивность труда и высокие результаты работы (высокую результативность) заместителей директора, работа которых не связана с педагогической деятельностью

Заведующий хозяйством , заместитель директора по безопасности, заведующий библиотекой	
Показатели	Рекомендуемые баллы
1. Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства (отсутствие предписаний).	10
2. Исполнение плана ФХД свыше 95%	10
3. Привлечение и эффективное освоение дополнительных средств не менее 2 млн. рублей.	5
4. Создание безбарьерной среды	5
5. Обеспечение экономии материальных ресурсов.	5
6. Бесперебойная работа систем безопасности	5
7. Эффективное исполнение целевых программ	5
8. Создание новых элементов инфраструктуры	5
9. Наличие информационного наполнения сайта	5
10. Обеспечение целостности материального фонда	5
11. Обеспечение интернет соединения со скоростью не менее 50 гб/с	5
12. За интенсивность	5
13. Удовлетворенность населения качеством предоставляемых услуг	5