

Изменения и дополнения
к коллективному договору от 11 марта 2023 года

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение средняя
общеобразовательная школа № 3 им. И.К. Серикова

ОКВЭД-85.14

Форма собственности: Муниципальная

ИНН- 2339012041

От работодателя:

Директор

МАОУ СОШ № 3

им. И. К. Серикова

Г.Н. Балаянц

«19» сентября 2024г.

От работников:

Председатель ПК

МАОУ СОШ № 3

им. И. К. Серикова

Я.В. Котова

«19» сентября 2024г.

Государственное казенное учреждение
Краснодарского края

«Центр занятости населения Курганинского района»

Уведомительная регистрация изменений

коллективного договора, соглашения

Дата 19.09.2024г. № 10-Кот 13.03.2023г.

Вед. специалист Зер А.И. Зарьякова

наименование должности, подпись, Ф.И.О.

ИЗМЕНЕНИЯ,
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
от 11 марта 2023года

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение средняя
общеобразовательная школа № 3 им. И.К. Серикова

1. Внести в коллективный договор следующие изменения: с 19 сентября 2024 года признать «Положение об оплате труда и стимулирующих выплатах работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 3 им. И.К. Серикова» утратившим силу, внести «Положение об оплате труда и стимулирующих выплатах работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 3 им. И.К. Серикова» в новой редакции.

2. Правила внутреннего трудового распорядка раздел «Работник обязан» дополнить пунктами следующего содержания

Соблюдать РЕГЛАМЕНТ использования автоматизированной информационной системы «Сетевой Город. Образование» МАОУ СОШ № 3 им. И.К. Серикова

I. Общие положения

1.1. Настоящий регламент определяет сроки, полноту и ответственность за внесение данных в систему «Сетевой город. Образование» (Далее Система СГО).

1.2. Система «Сетевой город. Образование» используется для оказания услуг в сфере образования в электронном виде и информационно-образовательной среде образовательного учреждения, включая: - введение первоначальных сведений об образовательном учреждении и переход на новый учебный год; - предоставление информации об образовательном учреждении; - ведение электронных личных дел сотрудников и обучающихся; - планирование образовательного процесса, в том числе формирование и корректировка учебного плана; - ведение электронных журналов (далее ЭЖ), в том числе предоставление информации о текущей успеваемости и посещаемости уроков, промежуточной и итоговой аттестации; - учёт и контроль движения учащихся; - контроль и мониторинг качества образования на уровне образовательного учреждения, что реализует возможность использования данных, формируемых в ходе образовательного процесса для решения задач управления образовательной деятельностью; - формирование базы данных документов образовательного учреждения и реализации элементов электронного документооборота; - создание и корректировку расписаний занятий, информации о каникулах; - взаимодействие, дистанционное посредством сети Интернет, между участниками образовательного процесса, взаимодействие образовательного учреждения с органами, осуществляющими управление в сфере образования и с другими образовательными учреждениями, организациями.

1.3. Система СГО школы служит для решения следующих задач: - хранение в электронном виде данных об успеваемости и посещаемости обучающихся; - создание единой базы календарно-тематического планирования по всем учебным предметам и параллелям классов; 6 - оперативный доступ к оценкам за весь период ведения Системы СГО, по всем предметам, в любое время всем участникам образовательного процесса -родителям, обучающимся, учителям и администрации; -автоматизация создания промежуточных и итоговых отчётов учителей предметников, классных руководителей и администрации; - информирование родителей по вопросам успеваемости их детей; - обеспечение возможности прямого общения между учителями, администрацией, родителями и обучающимися вне зависимости от их местоположения. II. Ответственность сотрудников образовательной организации

2.1. На уровне образовательной организации ответственность за своевременность и правильность выполнения требований настоящего Регламента несёт директор школы.

2.2. Приказом по образовательной организации назначаются ответственные лица, в том числе; - за организацию использования системы из числа заместителей директора образовательной организации; - за администрирование системы на уровне образовательной организации; - за ведение личных карт сотрудников, обучающихся.

2.3. Каждый пользователь Системы СГО имеет аккаунт, который защищён уникальным именем пользователя (логинем) и паролем. Ответственность за всю деятельность, которая осуществляется пользователем в Системе, несёт владелец аккаунта. 2.4. Пользователь с ролью «Администратор системы» несёт ответственность за создание и предоставление аккаунтов сотрудникам организации.

2.5. Аккаунты пользователей должны быть созданы и переданы заинтересованным лицам в течение 3 рабочих дней после издания документа о зачислении обучающегося или приёма сотрудника на работу.

2.6. Ответственность за предоставление обучающимся и родителям сведений об их аккаунте несут классные руководители.

2.7. Ответственность за предоставление сотрудникам сведений об их аккаунте несёт сетевой администратор».

3. Порядок работы

3.1. Переход на новый учебный год - Процесс закрытия текущего учебного года и начала нового учебного года осуществляется пользователем с ролью «Администратор системы» в соответствии с информацией утверждённой руководителем образовательной организации и требует осуществления следующих операций: ввод документов книги движения обучающихся (приказы о переводе на следующий год, приказы о выпуске из школы, о зачислении и выбытии из учреждения); необходимая корректировка данных об организации; необходимая корректировка сроков начала и конца учебного года, типов и границ учебных периодов; необходимая корректировка профилей, предметов, учебного плана, классов,

классных руководителей, учителей- предметников. - После закрытия текущего учебного года необходимо создать новый учебный год и произвести корректировку всех данных, которые изменились по сравнению с прошлым учебным годом. - Переход на новый учебный год должен быть завершён до 1 сентября учебного года. - Ответственность за своевременность и правильность закрытия текущего учебного года и начала нового учебного года несёт координатор АИС «Сетевой город. Образование» и директор школы.

3.2. Создание и ведение личных карт пользователей - Внесение персональных данных в Систему регламентируется федеральным законом от 27.07.2006 №152-ФЗ «О персональных данных». - Создание личных дел сотрудников и обучающихся осуществляется пользователями с ролью «Администратор системы» - Ведение личных дел сотрудников ведется пользователем с ролью «Специалист по кадрам». - Ведение личных дел обучающихся ведут пользователи, которые имеют в системе роль «Классный руководитель» - Ответственность за полноту и точность содержащихся в личных делах данных несут ответственные лица, назначенные приказом. - Личные дела сотрудников и обучающихся должны быть созданы не позднее 2-х рабочих дней после поступления работника на работу или зачисления обучающегося в МАОУ СОШ № 3 им. И.К. Серикова. - Личные дела сотрудников должны содержать следующую информацию: фамилия, имя, отчество, пол, дата рождения, основная должность, разряд, категория, функции пользователя. - Личные дела обучающихся должны содержать следующую 8 информацию: фамилия, имя, отчество, пол, дата рождения, номером личного дела, домашним адресом, данными свидетельства о рождении, данными паспорта (с 14 лет), составом семьи, ФИО родителей, социальным положением и изучаемым иностранным языком. - Перечисленные сведения о сотрудниках и обучающихся должны быть внесены до 1 сентября.

3.3. Учебный план и календарно-тематическое планирование - Формирование учебного плана осуществляется на этапе перехода на новый учебный год. - Наличие полного учебного плана в системе «Сетевой город. Образование» требует введения следующей информации в базу данных: название, сроки начала и конца учебного года, а также учебных периодов и каникул; образовательные области, предметы, преподаватели, а также при необходимости разделение предметов на подгруппы; профили с указанием параллелей; компоненты и значения нагрузки по компонентам в параллелях; количество часов по каждому предмету в классах. - Формирование учебного плана осуществляется пользователем с ролью «Администратор системы» в соответствии с информацией, утвержденной директором школы. - Формирование учебного плана должно быть завершено до 15 сентября. - В Системе создаётся календарно-тематическое планирование, которое назначается для определённых классов и предметов и интегрируется с электронным журналом. - Календарно-тематическое планирование по всем предметам вносится в Систему в срок до 1 сентября учебного года. -

Ответственность за внесение в Систему календарно-тематического планирования несёт учитель-предметник, который является пользователем с ролью «Учитель». - Ответственность за своевременность и правильность формирования учебного плана, формирование классов, предметов и подгрупп (без определения списочного состава) несёт заместитель директора школы с ролью «Администратор системы»

3.4. Ведение и корректировка расписания - В Системе осуществляется создание и корректировка расписания занятий, информации о каникулах. - Ответственность за создание и корректировку расписания занятий, информации о каникулах несёт заместитель директора школы с ролью 9 «Администратор системы». - Расписание должно быть сформировано в следующие сроки: информация о каникулах формируется до создания расписания; расписание занятий - не позднее 15 сентября учебного года.

3.5. Функциональные обязанности сотрудников школы по заполнению электронного журнала

3.5.1. Директор: - Разрабатывает и утверждает нормативную и иную документацию по ведению ЭЖ. - Назначает сотрудников на исполнения обязанностей в соответствии с данным положением. - Создает все необходимые условия для внедрения и обеспечения работы электронного журнала в учебно-воспитательном процессе и процессе управления школой. - Осуществляет контроль за ведением ЭЖ.

3.5.2. Сетевой администратор: - Разрабатывает, совместно с администрацией нормативную базу по ведению ЭЖ; - Размещает нормативно-правовые документы по ведению ЭЖ, инструкции по работе с ЭЖ для ознакомления сотрудников, обучающихся, родителей (законных представителей) в средствах оповещения АИС СГО. - Ведёт мониторинг использования системы администрацией, классными руководителями, учителями. - Вводит новых пользователей в систему. - Предоставляет реквизиты доступа к ЭЖ администрации, учителям, классным руководителям. - Осуществляет связь со службой технической поддержки разработчика ЭЖ.

3.5.3. Заместитель директора по УР - Совместно с другими административными сотрудниками разрабатывает нормативную базу учебного процесса для ведения ЭЖ. - Формирует расписание занятий по классам, учителям и кабинетам в начале учебного года. При необходимости проводит корректировку расписания. Обеспечивает данными сетевого администратора. 10 - Получает от сетевого администратора своевременную индивидуальную консультацию по вопросам работы с электронным журналом. - Анализирует данные по результативности учебного процесса, корректирует его, при необходимости формирует необходимые отчеты в бумажном виде по окончании учебных периодов: Динамика движения обучающихся по учреждению; Наполняемость классов; Итоговые данные по обучающимся; Отчет о посещаемости класса (по месяцам); Отчет классного руководителя за учебный период; Итоги успеваемости класса за учебный период; Сводная ведомость учета успеваемости обучающихся класса;

Сводная ведомость учета посещаемости. - Осуществляет периодический контроль за работой сотрудников по ведению ЭЖ: - Активность учителей в работе с ЭЖ; - Наполняемость текущих оценок; - Учет пройденного материала; - Запись домашнего задания; - Активность родителей и учащихся в работе с ЭЖ.

3.5.4. Классный руководитель: - Ежедневно ведёт ЭЖ «Посещаемость». Ежеженедельно контролирует посещаемость обучающихся через сведения о пропущенных уроках в системе. - Контролирует выставление учителями-предметниками оценок обучающимся класса. В случае нарушения учителями своих обязанностей информирует заместителя директора. - Выверяет правильность анкетных данных об обучающихся и их родителях. Регулярно, не реже одного раза в месяц, проверяет изменение фактических данных и при наличии таких изменений вносит соответствующие поправки. - Ежедневно ведёт ЭЖ «Посещаемость». - Ежеженедельно в ЭЖ «Посещаемость» выверяет правильность сведений о пропущенных уроках обучающимися. - Предоставляет реквизиты доступа родителям и обучающимся и осуществляет их контроль доступа. - При своевременном, полном и качественном заполнении электронного журнала классный руководитель формирует отчеты по работе в электронном виде: Отчет о посещаемости класса (по месяцам); Предварительный отчет классного руководителя за учебный период; Отчет классного руководителя за учебный период; Итоги успеваемости класса за учебный период; Сводная ведомость учета успеваемости обучающегося класса; Сводная ведомость учета посещаемости; Сводная ведомость учета движения обучающихся. Ведет мониторинг использования системы обучающихся и их родителями. - Получает своевременную консультацию у сетевого администратора ЭЖ по вопросам работы с электронным журналом. - Категорически запрещается допускать обучающихся к работе с электронным журналом под логином и паролем классного руководителя.

3.5.5. Учитель-предметник - Заполняет ЭЖ в день проведения урока. - Систематически проверяет и оценивает знания обучающихся, отмечает посещаемость. - На «странице темы уроков и задания» учитель обязан вводить тему, изученную на уроке, выполненные задания и тип этих заданий. - Ежедневно заполняет данные по домашним заданиям. - Выставляет итоговые отметки обучающихся за четверть, полугодие, год, экзамен и итоговые, не позднее трёх дней до окончания учебного периода. - Создаёт учебно-тематическое планирование и размещает его в ЭЖ в соответствии с расписанием. Количество часов в учебно-тематическом планировании должно соответствовать учебному плану. - Учителя-предметники отвечают за накапливаемость отметок обучающихся, которая зависит от недельной нагрузки учителя и должна соответствовать «Инструкции по ведению классного журнала». Для объективной аттестации обучающихся за четверть\полугодие необходимо наличие не менее трех отметок (при 1 - часовой недельной нагрузке) и не менее 5 отметок (при учебной нагрузке 2 и более часов в неделю) с обязательным учетом качества знаний обучающихся

по письменным контрольным, проверочным, лабораторным, практическим работам. - Еженедельно устраняет замечания в электронном журнале, 12 отмеченные в "Анализе работы с классными журналами", ответственным за работу с электронным журналом. - Своевременно выставляет отметки в графе того дня (числа), когда проведен урок или письменная работа. Выставляет отметки в электронный журнал только по назначенным заданиям и с обязательным указанием типа задания. Отметки за письменные работы выставляются в сроки, предусмотренные нормами проверки письменных работ: отметка за выполненную письменную работу заносится в электронный журнал к следующему уроку; отметка за творческие, практические работы по предметам в 9-11 классах - не позже чем через неделю после их проведения; отметка за сочинение в 9 - 11 классах - не более чем через 10 дней; отметка за изложение в 9 классе - не более чем через неделю; отметка за контрольную работу по алгебре и началам анализа в 10 - 11 классе - не более чем через неделю. - В начале каждого учебного года, совместно с классным руководителем проводит разделение класса на подгруппы. Записи ведутся индивидуально каждым учителем, ведущим группу. - Обсуждает и вносит предложения по улучшению работы с ЭЖ. - Категорически запрещается допускать обучающихся к работе с электронным журналом под логином и паролем учителя.

3.6. Выставление итоговых оценок - Итоговые отметки обучающихся за четверть, полугодие, год должны быть обоснованы. - Для объективной аттестации обучающихся за четверть и полугодие необходимо наличие количества оценок в установленном порядке с обязательным учетом качества знаний обучающихся по письменным, лабораторным и практическим работам. Это особенно важно соблюдать по таким предметам, как русский язык, литература, математика, физика, химия, биология, география. Итоговая отметка по этим предметам выставляется в соответствии с положением о форме обучения, системе оценивания знаний, умений, навыков, компетенций учащихся и форме, порядке и периодичности текущего контроля, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся.. - При выставлении четвертных, полугодовых, годовых, итоговых отметок не допускается записи «н/а». В случае отсутствия текущих отметок по предмету из-за болезни обучающегося или по иной причине рекомендуется продлить сроки обучения данного обучающегося с последующей сдачей текущего материала в форме зачета, экзамена или иной другой формы. В случае наличия у обучающегося справки о медицинской группе здоровья на уроках физической 13 культуры оцениваются положительно теоретические знания по предмету. Запись «осв.» в журнале не допускается. При сдаче, пропущенной по болезни, обязательной практической и теоретической части учебного предмета отметка выставляется в клетку с «Н». - Итоговые отметки выставляются не позднее 3-х дней до окончания учебного периода.

3.7. Контроль и учёт движения обучающихся. - Отражение движения обучающихся осуществляется путём редактирования книги движения учащихся через издание соответствующих приказов. Редактирование книги

движения обучающихся производит пользователь с ролью «Специалист по кадрам». - В системе «Сетевой Город. Образование» есть шесть типов документов: перевод на следующий год, выпускники, выбытие из школы, зачисление школу, перевод из класса в класс. Приказы о движении обучающихся разного типа должны быть изданы в следующие сроки: приказы о переводе обучающихся из 1-9-х классов и 10-х классов на следующий учебный год - до 31 августа текущего учебного года; приказы о переводе учеников из 9-х в 10-е классы, приказы о выпуске учеников из 11-х классов - до 31 августа текущего учебного года; о выбытии из школы или о зачислении в школу - в течении 3-х рабочих дней с момента события, связанного с движением обучающихся. - Контроль за своевременностью и правильностью внесения информации о движении обучающихся осуществляет заместитель директора школы с ролью «Администратор системы».

3.8. Контроль и мониторинг качества образования на уровне образовательной организации - Для контроля и мониторинга качества образования в Системе работают автоматизированные отчёты, которые формируются автоматически по запросу пользователей при наличии в системе необходимых данных. Отчёты по школе доступны заместителю директора с ролью «Администратор системы», отчёты по классу и предмету — педагогам с ролью «Учитель/классный руководитель», которые работают в этих классах, отчёты по обучающимся — родителям, обучающимся и педагогам, работающим в классе, в котором обучается ребёнок. - Контроль и мониторинг качества образования на уровне школы осуществляется заместителем директора с ролью «Администратор системы», классными руководителями и учителями-предметниками с ролью «Учитель». - Пользователь с ролью «Администратор системы» несёт ответственность за подготовку следующих отчётов в указанные сроки: «Сводного 14 отчёта классного руководителя» (по школе) и «Сводного отчёта об успеваемости по школе» в срок не позднее 2 рабочих дней после окончания каждого учебного периода; «Наполняемость классов» и «Движение обучающихся по школе» - постоянно. - Пользователи с ролью «Учитель/классный руководитель» несут ответственность за формирование следующих отчётов в указанные сроки: «Отчёт учителя-предметника» (для учителей-предметников), «Отчёт классного руководителя за учебный период», «Сводная ведомость учёта успеваемости»/«Итоги успеваемости класса за учебный период», «Сводная ведомость учёта посещаемости» (для классных руководителей), «Отчёт о посещаемости класса» (для классных руководителей в срок не позднее 1 рабочего дня после окончания каждого учебного периода. - «Итоговые данные по обучающимся» и «Общие сведения об обучающихся» в срок ежегодно не позднее 1 октября. - Классные руководители должны использовать следующие отчёты по обучающимся своего класса для групповой и индивидуальной работы с детьми и их родителями: «Итоги успеваемости класса за учебный период», «Средний балл обучающегося», «Динамика среднего балла обучающегося», «Табель успеваемости

обучающегося», «Отчёт об успеваемости и посещаемости обучающегося», «Итоги успеваемости и качества знаний», «Информационное письмо для родителей». Срок — в течение года. - Пользователь с ролью «Администратор системы» на уровне образовательной организации может создавать отчёты с помощью «Конструктора отчётов» по запросу руководства. - Пользователи с ролью «Учитель/классный руководитель» имеют право исправить допущенные ими технические ошибки в течение 3 дней. - Пользователи с ролью «Учитель/классный руководитель» несет ответственность за распечатку и прошивку электронного журнала. Распечатка электронного журнала осуществляется не чаще 1 раза в полугодие. Данный Регламент является обязательным для исполнения всеми сотрудниками МАОУ СОШ № 3 им. И.К. Серикова.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников МАОУ СОШ №3
им. И.К. Серикова
Общие положения

1. Трудовой кодекс Российской Федерации (далее — ТК РФ);
Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее — Федеральный закон № 273-ФЗ);
Закон Краснодарского края от 11 ноября 2008 г. № 1572-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края» (далее — Закон № 1572-0); постановление Губернатора Краснодарского края от 6 сентября 2023 г. № 684 «Об общих требованиях к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края» (далее — Общие требования);

. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" (далее - Приказ № 536); приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 16 мая 2012 г. № 547н утверждения 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 г. № 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); приказы Министерства образования и науки Российской Федерации: от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее - Приказ № 1601); иные нормативные правовые акты Российской Федерации и Краснодарского края, регулирующие вопросы оплаты труда.

1.2. В Положении используются следующие понятия:

муниципальное автономное образовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №3 им. И.К. Серикова муниципального образования Курганинский район - это учреждение, находится в ведомственной принадлежности управления образования администрации муниципального образования Курганинский район, далее (управление образования) осуществляющего муниципальное управление в сфере образования, (далее — МАОУ СОШ №3 им. И.К. Серикова); работник МАОУ СОШ №3 им. И.К. Серикова — физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с МАОУ

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее — ТК РФ);
Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее — Федеральный закон № 273-ФЗ);
Закон Краснодарского края от 11 ноября 2008 г. № 1572-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края» (далее — Закон № 1572-0); постановление Губернатора Краснодарского края от 6 сентября 2023 г. № 684 «Об общих требованиях к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края» (далее — Общие требования);

2. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" (далее - Приказ № 536); приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 16 мая 2012 г. № 547н 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 г. № 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); приказы Министерства образования и науки Российской Федерации: от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее - Приказ № 1601); иные нормативные правовые акты Российской Федерации и Краснодарского края, регулирующие вопросы оплаты труда.

1.2. В Положении используются следующие понятия:

муниципальное автономное образовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №3 им. И.К. Серикова муниципального образования Курганинский район - это учреждение, находится в ведомственной принадлежности управления образования администрации муниципального образования Курганинский район, далее (управление образования) осуществляющего муниципальное управление в сфере образования, (далее — МАОУ СОШ №3 им. И.К. Серикова); работник МАОУ СОШ №3 им. И.К. Серикова — физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с МАОУ СОШ №3 им. И.К. Серикова в соответствии с ТК РФ; руководитель и его заместитель, руководитель структурного подразделения и его заместитель, иной руководитель работник муниципального образовательного учреждения, 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 муниципального образовательного учреждения, 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 муниципального образовательного учреждения (за исключением работников муниципального образовательного учреждения, указанных в абзацах четвертом и пятом настоящего пункта, а также служащих (технических исполнителей), освоивший специальную программу обучения (либо получающий образование соответствующего уровня, указанного в частях 3, 3.1, 4, 4.1 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; оклад (должностной оклад) — фиксированный размер оплаты труда работника муниципального образовательного учреждения за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат; ставка заработной платы — фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

. Положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников МАОУ СОШ №3 им. И.К. Серикова за счет средств бюджета муниципального образования Курганинский район.

Система оплаты труда за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается муниципальным образовательным учреждением образования самостоятельно с учетом подходов к формированию систем оплаты труда, определенных Положением.

1.4. Положение включает:

-общие положения;

-основные условия оплаты труда работников МАОУ СОШ №3 им. И.К. Серикова;

порядок и условия установления выплат компенсационного характера; порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

- порядок и условия оплаты труда заместителей директоров;

-другие вопросы оплаты труда.

Оплата труда работников МАОУ СОШ №3 им. И.К. Серикова 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 Курганинской районной организацией профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

Условия оплаты труда работника (работников) МАОУ СОШ №3 им. И.К. Серикова, 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.

Определение размеров заработной платы работников МАОУ СОШ №3 им. И.К. Серикова осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, отдельно.

Оплата труда работников МАОУ СОШ №3 им. И.К. Серикова, 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.

Заработная плата каждого работника МАОУ СОШ №3 им. И.К. Серикова зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

На основе Положения МАОУ СОШ №3 им. И.К. Серикова разрабатывают положение об оплате труда, не противоречащее Положению и действующему законодательству в сфере труда.

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

Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждений в части оплаты труда работников МАОУ СОШ №3 им. И.К. Серикова, предусматриваемый управлением образования, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими муниципальных услуг (выполненных работ, сетевых показателей).

При оптимизации штатного расписания фонд оплаты труда муниципального образовательного учреждения не уменьшается.

2. Основные условия оплаты труда работников МАОУ СОШ №3 им. И.К. Серикова

2.1 Оплата труда работников муниципального образовательного учреждения, 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).

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

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.

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 руководителя учреждения, его заместителей учреждения), устанавливаемые локальными нормативными актами учреждений, 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 муниципальных образовательных учреждений применительно к соответствующим ПКГ•

2.4.1. По общепрофессиональным профессиям рабочих на основе ПКГ, утвержденных, Постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам от 31.01.1985 № 31, Постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 15.11.1999 № 45, Приказом Министерства

здравоохранения и социального развития РФ от 06.04.2007 № 243, Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 № 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 рубля;

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

4 квалификационный уровень	-10291 рубль.
----------------------------	---------------

2.4.2. По общепрофессиональным должностям руководителей, специалистов и служащих на основе ПКГ, утвержденных Постановлением Российской Федерации от 21.08.1998 № 37, Приказом Министерства здравоохранения и социального развития от 16.05. 2012 № 247н, Приказом Министерства

здравоохранения и социального развития от 16.05.2010 № 547н, Приказом Министерства здравоохранения и социального развития от 17.05.2012 № 559н, Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26.08.2010 № 761н: отнесенным к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»:

квалификационный уровень — 8365 рублей;

квалификационный уровень — 8449 рублей;

отнесенным к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»:

1 квалификационный уровень должности служащих 1 — 8616 рублей;
квалификационного уровня

по которым устанавливается производное должностное — 8703 рубля;
наименование «старший»

должности служащих 1 квалификационного

по которым устанавливается — 8789 рублей;

II внутри должностная категория

должности служащих 1 квалификационного

уровня, по которым устанавливается -8875 рублей;

внутри должностная категория должности служащих 1
квалификационного уровня

по которым может устанавливаться производное 8961 рубль;
должностное наименование «ведущий» .

2 квалификационный уровень -8703 рубля;

3 квалификационный уровень -8961 рубль;

4 квалификационный уровень -9047 рублей;

5 квалификационный уровень -9133 рубля;

отнесенным к ПКГ «Общепрофессиональные должности
служащих третьего уровня»:

1 квалификационный уровень -8875 рублей;

2 квалификационный уровень -8964 рубля;

3 квалификационный уровень -9053 рубля;

4 квалификационный уровень -9142 рубля;

5 квалификационный уровень -9230 рублей;

отнесенным к ПКГ «Общепрофессиональные должности
служащих четвертого уровня»:

1 квалификационный уровень -10291 рубль;

2 квалификационный уровень -10394 рубля;

3 квалификационный уровень -10497 рублей.

2.5. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МАОУ СОШ №3 им. И.К. Серикова по должностям, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы:

советник директора по воспитанию и взаимодействию - 13649 рублей;

с детскими общественными объединениями.

2.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МАОУ СОШ 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 МОУ, 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 МАОУ СОШ №3 им. И.К. Серикова 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 МАОУ СОШ №3 им. И.К. Серикова устанавливается в соответствии с приложением 1 к Положению.

2.11. Порядок и условия почасовой оплаты работников МАОУ СОШ №3 им. И.К. Серикова 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 МАОУ СОШ №3 им. И.К. Серикова в педагогический стаж времени работы, а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, установлен в приложении 4 к Положению.

Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам должны осуществляться следующие выплаты компенсационного характера при их фактической работе:

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 в сельской местности;
за специфику работы;
за дополнительные виды работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью.

3.2. Выплаты работникам МАОУ СОШ №3 им. И.К. Серикова, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам МАОУ СОШ №3 им. И.К. Серикова, 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 МАОУ СОШ №3 им. И.К. Серикова, 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 МАОУ СОШ №3 им. И.К. Серикова, 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 МАОУ СОШ №3 им. И.К. Серикова 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 временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

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

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 специфику работы в МАОУ СОШ №3 им. И.К. Серикова устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с [приложением 5](#) к Положению.

3.6. Выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности педагогических работников, непосредственно связанную с деятельностью МАОУ СОШ №3 им. И.К. Серикова 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 администрации муниципального образования Курганинский район. 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 № 536 от 11.05.2016г, 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 МАОУ СОШ №3 им. И.К. Серикова 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 и локальным нормативным актом учреждения, — 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 МАОУ СОШ №3 им. И.К. Серикова 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.

3.7. Выплаты за выполнение функции классного руководителя за счет средств бюджета Краснодарского края и за счет федерального бюджета (постановление Правительства РФ № 398 от 29.03.2024) устанавливаются педагогическим работникам МАОУ СОШ №3 им. И.К. Серикова, осуществляющим образовательную деятельность, на которых возложено выполнение указанных обязанностей (функций).

Размер выплаты за выполнение функции классного руководителя в одном классе составляет 4000 рублей в месяц (за счет средств краевого бюджета) и 10000 р. (за счет средств федерального бюджета).

Выплата педагогическим и иным работникам МАОУ СОШ №3 им. И.К. Серикова, 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 МАОУ СОШ №3 им. И.К. Серикова, 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 комплектом 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) 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.

3.8 Нормативным правовым актом Министерства могут утверждаться рекомендованные для МОУ 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) директором МАОУ СОШ №3 им. И.К. Серикова учитываются оснащенность кабинета (лаборатории), учебно-производственного объекта, учебно-консультативного пункта оборудованием, инвентарем, учебными пособиями и трудоемкость работы по их содержанию.

3.9. 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.

3.10. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников МАОУ СОШ №3 им. И.К. Серикова.

3.11. Нормативным правовым актом управления образования могут утверждаться рекомендованные для МАОУ СОШ №3 им. И.К. Серикова 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) директором учитываются оснащенность кабинета (лаборатории), учебно-производственного объекта, учебно-консультативного пункта оборудованием, инвентарем, учебными пособиями и трудоемкость работы по их содержанию.

3.12. Критерии, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются локальным нормативным актом в соответствии с трудовым законодательством.

3.13. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников МАОУ СОШ №3 им. И.К. Серикова пропорционально установленной нагрузке (педагогической

работе), если настоящим разделом не установлено иное или в абсолютном размере.

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 Краснодарского края от 16 июля 2013 г. N 2770-КЗ "Об образовании в Краснодарском крае".

4.Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Работникам МАОУ СОШ № 3 им. И.К. Серикова (в том числе руководителю учреждения, его заместителям) могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера (в процентах к окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютном размере):

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 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.

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 МАОУСОШ им. И.К. Серикова.

4.1.2. Выплаты за качество выполняемых работ.

4.1.3 . Выплаты за выслугу лет, которая устанавливается работникам МАОУ СОШ им. И.К. Серикова в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования, учетом приложений 3 и 4 к Положению. Размеры (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы):

1) работникам МАОУ СОШ 3 им. И.К. Серикова в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования, с учетом приложений 4 и 5 к Положению: при выслуге лет от 1 года до 3 лет-5%;

при выслуге лет от 3 до 5 лет-10%;
при выслуге лет от 5 до 10 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) минимальные размеры повышающего коэффициента педагогическим работникам:

0,10 - при наличии квалификационных категорий "педагог-наставник", "педагог-методист";

0,20 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,15 - при наличии первой квалификационной категории;

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 МАОУ СОШ им. И.К. Серикова за ученую степень, почетное звание:

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 МАОУ СОШ №3 им. И.К. Серикова. .

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 МАОУ СОШ №3 им. И.К. Серикова

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника МАОУ СОШ №3 им. И.К. Серикова, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы, включая поддержку молодых специалистов в возрасте до 35 лет включительно и наставничество. Размер и условия повышающего коэффициента в отношении молодых специалистов в возрасте до 35 лет и работников МАОУ СОШ №3 им. И.К. Серикова за наставничество определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами МАОУ СОШ №3 им. И.К. Серикова, 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.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента до 2,0.

4.1.7. Выплата отдельным категориям работников, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего общего образования (за исключением образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность исключительно по адаптированным основным общеобразовательным программам), за организацию работы по профилактике наркомании среди обучающихся (далее отдельные категории работников МАОУ СОШ №3 им. И.К. Серикова, 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 МАОУ СОШ №3 им. И.К. Серикова 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 МАОУ СОШ №3 им. И.К. Серикова, 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 МАОУ СОШ №3 им. И.К. Серикова 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 Доплата в сумме 8000 рублей отдельным категориям педагогических работников - педагогу-психологу, преподавателю-организатору основ безопасности и Защиты Родины, социальному педагогу, учителю-дефектологу, учителю-логопеду (логопеду) на основании Закона КК от 27.04.2024. N 5126-КЗ

Доплаты в размере 3000 (трех тысяч) рублей педагогическим работникам в возрасте до 35 лет (Закон Краснодарского края от 03.03.2010 № 1911-КЗ), трудоустроившимся в течение двух лет со дня окончания образовательной организации профессионального или высшего образования в муниципальные общеобразовательные организации по основному месту работы и по основной должности в соответствии с полученной квалификацией (за счет средств краевого бюджета).

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

для подпункта 1:

осуществление работником трудовой деятельности на основании трудового договора в муниципальной общеобразовательной организации, по должности или профессии, указанной в подпункте 2.2 пункта 2 раздела III «Методика распределения субвенций между бюджетами муниципальных

районов (городских округов) Краснодарского края» приложения 3 к Закону № 1911-КЗ от 03.03.2010;

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

Работникам, выполняющим объемы работы менее установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку, выплата устанавливается пропорционально выполняемому объёму работы.

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

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

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

для подпункта 2:

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

В рамках настоящего подпункта:

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

Порядка, от даты его рождения в соответствии с документом, удостоверяющим личность молодого педагога (документа его заменяющего).

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

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

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

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

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

при установлении выплаты (доплаты) в пределах общего срока ее осуществления в 3 года (36 месяцев);

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

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

4.1.9. Премияльные выплаты:

по итогам работы (за месяц, квартал, год);

за выполнение 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 МАОУ СОШ №3 им. И.К. Серикова; выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности МАОУ СОШ №3 им. И.К. Серикова; качественная подготовка и своевременная сдача отчетности; участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий; высокие спортивные результаты на краевых, всероссийских и международных соревнованиях.

4.1.9.1. 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 МАОУ СОШ №3 им. И.К. Серикова, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц. Премирование по итогам работы за квартал, год осуществляется по решению руководителя учреждения работника, состоящего с МАОУ СОШ №3 им. И.К. Серикова в трудовых отношениях, на дату издания приказа о премировании.

4.1.9.2. Премия за выполнение срочных работ выплачивается работникам по итогам выполнения 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.

4.1.9.3. Премия к отраслевому профессиональному празднику может быть выплачена работникам МАОУ СОШ №3 им. И.К. Серикова вне зависимости от занимаемой должности.

Премия, предусмотренная настоящим подпунктом, выплачивается единовременно работнику МАОУ СОШ №3 им. И.К. Серикова 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 4.1.8, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

Премияльные выплаты осуществляются по решению руководителя МАОУ СОШ №3 им. И.К. Серикова в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения,

заместителей руководителя, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно.

4.3. 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 ставке, объему учебной нагрузки (педагогической работы).

4.4. Применение повышающих коэффициентов, предусмотренных подпунктами 4.1.4 — 4.1.6 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.

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

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику МАОУ СОШ №3 им. И.К. Серикова с учетом разработанных в МАОУ СОШ №3 им. И.К. Серикова критериев, размеров и (или) целевых показателей, позволяющих оценить результативность и качество его работы, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

Размеры, критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются локальным нормативным актом МАОУ СОШ №3 им. И.К. Серикова по согласованию с представительным органом работников МАОУ СОШ №3 им. И.К. Серикова.

4.6. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается МАОУ СОШ №3 им. И.К. Серикова в пределах фонда оплаты труда МАОУ СОШ №3 им. И.К. Серикова.

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 приказу руководителя МАОУ СОШ №3 им. И.К. Серикова работникам МАОУ СОШ №3 им. И.К. в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников МАОУ СОШ №3 им. И.К. Серикова на основании решений комиссии по распределению стимулирующей части заработной платы

4.9. Отдельным категориям работников МОУ исполнительным органом муниципального образования Курганинский район могут устанавливаться другие выплаты стимулирующего характера.

4.10. Отдельные выплаты стимулирующего характера работникам МАОУ СОШ №3 им. И.К. Серикова устанавливаются решением представительного органа муниципального образования Курганинский район.

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

- за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;
- за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;
- за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- за сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе водителям);
- за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей (проведение дополнительных уроков, внеурочных занятий «Разговоры о важном», работа учителя в профильных классах, заведование учебными кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, учебным хозяйством (теплицей), музеем, методическими и предметными комиссиями (объединениями), проведение работы по дополнительным образовательным программам, по реализации программ центра образования «Точка роста» (руководитель, педагог-организатор, педагог дополнительного образования), работа по организации и проведению на школьном уровне ГИА (9,11 классы),

консультации (подготовка к ГИА 9 и ЕГЭ), в том числе работа с отстающими и одаренными детьми олимпиад, ВПР, тестирований всех уровней в очной и компьютерной формах, организация профессиональной ориентации, организация и проведение работы по физическому воспитанию и соревнований среди учащихся и воспитанников, сопровождение на конкурсы, олимпиады, выполнение функций лаборанта (физики, химии, биологии), преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, администратора дополнительного образования «Навигатор», системного администратора АИС «Сетевой город. Образование», работа с сайтом, ведение документации по закупкам и их размещением на сайте, организация работы кружков, клубов, секций, внеурочной деятельности учителей, реализующих ФГОС, работа с молодыми специалистами (наставничество), Работа с музыкальной аппаратурой, поддержание в исправном состоянии, работа со школьным сайтом, электронным журналом, дневниками, подворовый обход, ФИС ФРДО Выполнение обязанностей лаборанта, организация горячего питания, организация и проведение работы по физическому воспитанию и соревнований среди учащихся и воспитанников, сопровождение на конкурсы, олимпиады, выполнение функций системного администратора АИС «Сетевой город. Образование», и другие дополнительные работы, за высокое качество подготовки и организации ремонтных работ).

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

4.12. Стимулирующие выплаты предоставляются работникам по следующим направлениям:

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

-проверка письменных работ учащихся;

Русский язык-20%

Математика-20%

Начальная школа-20%

Информатика-15%

Химия, биология-15%

Иностранный язык -15%

География-10%

Кубановедение-10%

История, обществознание-10%

- за заведование школьными методическими объединениями;

-за выполнение общественной работы в учреждении;

-за заведование школьной теплицей;

-за сложность и напряженность выполняемых работ;

-за обслуживание и ремонт вычислительной техники;

-за внеурочную деятельность учителей, реализующих ФГОС;

-за организацию питания;

-за ведение школьной документации;

-за работу с детьми с ОВЗ, инвалидами, детьми группы риска, опекаемыми;

-за работу в совете профилактики;

-за организацию работы на платформах дистанционного обучения.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются локальными актами МАОУ СОШ №3 им. И.К. Серикова.

4.13. В целях поощрения работников за выполненную работу МАОУ СОШ № 3 им. И.К.Серикова могут быть установлены премии:

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

премия за качество выполняемых работ;

премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению директора школы в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, заместителей директора, и иных работников, подчиненных директору непосредственно;

4.14. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премии по итогам работы не ограничена.

4.15. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно в размере до 5 окладов при:

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

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

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

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

4.16. Премия за интенсивность и высокие результаты работы – выплачивается работникам единовременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитывается:

выплата за высокие показатели результативности;

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

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

выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы;

другие выплаты.

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

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

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

5.Порядок и условия оплаты труда заместителей учреждения

5.1 Заработная плата, заместителей учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2 Установление должностных окладов заместителей руководителя, учреждения.

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

Размер должностного оклада устанавливается Управлением образования в зависимости от группы по оплате труда руководителей, в том числе с учетом сложности труда, масштаба управления, особенностей деятельности, значимости МАОУ СОШ №3 им. И.К. Серикова.

5.2.2. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 25 % ниже должностного оклада руководителя учреждения.

5.2.3. Трудовой договор с руководителем учреждения заключается в соответствии с [типовой формой](#) трудового договора, утвержденной [постановлением](#) Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

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

Уровень соотношения средней заработной платы руководителя, заместителей руководителя, учреждения и средней заработной платы работников списочного состава учреждения определяется путем деления средней заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, учреждения на среднюю заработную плату работников списочного состава этого учреждения (без руководителя учреждения, его заместителей).

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, его заместителей, и средней заработной платы работников учреждения может быть увеличен по решению Управления образования в отношении руководителя, его заместителей, включенных в соответствующий перечень, утверждаемый управления образования администрации муниципального образования Курганинский район в ведении которого находится МАОУ СОШ №3 им. И.К. Серикова.

По решению Управления образования МО Курганинский район заместителям, учреждения 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 6,0 для руководителя учреждения и не более 5,0 для заместителей руководителя, учреждения.

5.3 По решению Управления образования МО Курганинский район руководителю учреждения могут быть установлены выплаты стимулирующего

характера, размеры которых зависят от достижения ими целевых показателей эффективности работы МОУ, выполнения муниципальных заданий (выполнения работ).

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения определяются управлением образования администрации муниципального образования Курганинский район.

5.4 Директор МАОУ СОШ №3 им. И.К. Серикова, заместители руководителей наряду со своей основной работой имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям).

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

Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться директором учреждения, определяется управления образования администрации муниципального образования Курганинский район, заместителями руководителя руководителем учреждения, с учетом особенностей определения учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, предусмотренных пунктами 5.3 и 5.4 приложения 2 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

5.5. Директору МАОУ СОШ №3 им. И.К. Серикова по решению Управления образования могут устанавливаться премиальные выплаты с учетом результатов деятельности МАОУ СОШ №3 им. И.К. Серикова в соответствии с порядком, критериями оценки и показателями эффективности работы МОУ, установленными Управлением образования.

Размеры премирования руководителя учреждения, порядок и критерии премиальных выплат устанавливаются Управлением образования в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем учреждения сроком не более чем на один календарный год (по 3 декабря включительно).

5.6 В случае если в соответствии с положениями статей 60.2, 151 ТК РФ с письменного согласия работника МАОУ СОШ №3 им. И.К. Серикова приказом Управления образования на него возлагается временное исполнение обязанности руководителя данного учреждения, с ним не заключается новый трудовой договор и на указанного работника МАОУ СОШ №3 им. И.К. Серикова не распространяются положения настоящего раздела.

В приказе Управления образования администрации муниципального образования Курганинский район о возложении временного исполнения обязанности руководителя учреждения указывается размер ежемесячной доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, заключенным работником МАОУ СОШ №3 им. И.К. Серикова с этим же учреждением.

Предельный размер доплаты не может превышать однократного минимального размера должностного оклада руководителя, предусмотренного пунктом 5.2 настоящего раздела, для соответствующего МОУ.

6 Другие вопросы оплаты труда.

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

руководителя учреждения — правовым актом Управления образования администрации муниципального образования Курганинский район; работников МОУ (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 — Управления образования; работников МАОУ СОШ №3 им. И.К. Серикова (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 Краснодарского края от 11 ноября 2008г. N1572-КЗ "Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края" месячная заработная плата работников МАОУ СОШ №3 им. И.К. Серикова, 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 МАОУ СОШ №3 им. И.К. Серикова выплачивается компенсационная доплата до минимального размера оплаты труда в случае, когда размер месячной заработной платы работника МОУ, 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 МАОУ СОШ №3 им. И.К. Серикова 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 МАОУ СОШ №3 им. И.К. Серикова 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 по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

6.3. В пределах объема средств на оплату труда работников МАОУ СОШ №3 им. И.К. Серикова 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 МАОУ СОШ №3 им. И.К. Серикова, сформированным в соответствии с их Уставом.

В штатном расписании указываются должности работников МОУ, 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 МАОУ СОШ №3 им. И.К. Серикова, трудоустроенным на штатные должности.

6.4. Численный состав работников МАОУ СОШ №3 им. И.К. Серикова должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных Управлением образования.

6.5. С целью унификации подходов к определению штатной численности и размеров фондов оплаты труда учреждений Управление образования вправе принять решения об утверждении Методических рекомендаций:

по определению штатной численности работников МАОУ СОШ №3 им. И.К. Серикова (типовые штаты); по установлению типовых тарификационных списков педагогических работников и других работников МАОУ СОШ №3 им. И.К. Серикова.

6.6. Приказами Управления образования:

утверждаются перечни должностей, относимых к:

основному персоналу (педагогические работники) МАОУ СОШ №3 им. И.К. Серикова;

административно-управленческому персоналу МАОУ СОШ №3 им. И.К. Серикова; вспомогательному персоналу МАОУ СОШ №3 им. И.К. Серикова;

предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде

оплаты МАОУ СОШ №3 им. И.К. Серикова.

Директор
МАОУСОШ№3 им. И.К.Серикова

Г.Н. Балаянц

**ПОРЯДОК исчисления заработной платы педагогическим работникам
МАОУ СОШ №3 им И.К. Серикова**

Порядок определяет механизм исчисления заработной платы педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Курганинский район, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет управление образования администрации муниципального образования Курганинский район.

1. Месячная заработная плата педагогических работников определяется путем умножения ставок заработной платы, установленных в соответствии с Положением об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Курганинский район (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 другом образовательном учреждении (одной или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства; учителей, для которых данное образовательное учреждение 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 физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

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

1.2 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).

1.3 Исчисление заработной платы педагогических работников за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях, а также педагогических работников образовательных учреждений, 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 объем 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.

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ
почасовой оплаты труда педагогических работников муниципальных
образовательных учреждений муниципального образования Курганинский район

1. Почасовая оплата труда педагогических работников МАОУ СОШ №3 им. И.К. Серикова, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Управление образования администрации муниципального образования Курганинский район, применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников МАОУ СОШ №3 им. И.К. Серикова, которое продолжалось не свыше двух месяцев; за часы педагогической работы, выполненные педагогическими работниками МАОУ СОШ №3 им. И.К. Серикова 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 МАОУ СОШ №3 им. И.К. Серикова; при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом МОУ (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации в соответствии с пунктом 1 приложения 1 к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Курганинский район.

При замещении отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников МАОУ СОШ №3 им. И.К. Серикова оплата педагогической работы производится по часовой ставке замещающего работника МАОУ СОШ №3 им. И.К. Серикова.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления суммы заработной платы за месяц педагогического работника МАОУ СОШ №3 им. И.К. Серикова на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Сумма заработной платы в месяц педагогического работника МАОУ СОШ №3 им. И.К. Серикова для определения часовой ставки исчисляется исходя из: должностного оклада, ставки заработной платы;

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

Среднемесячное количество рабочих часов определяется:

для педагогических работников МАОУ СОШ №3 им. И.К. Серикова, 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 (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

Приложение №3
к Положению о системе
оплаты труда работников
МАОУ СОШ №3 им. И.К. Серикова

ПЕРЕЧЕНЬ

Должностей в МАОУ СОШ №3 им. И.К. Серикова, время работы в которых
засчитывается в стаж работы в сфере образования

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	2
Образовательное учреждение МАОУ СОШ №3 им. И.К.Серикова	учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, , классные руководители, социальные педагоги, педагоги психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку.

Приложение №4
к Положению о системе оплаты
труда работников
МАОУ СОШ №3 им. И.К. Серикова

ПОРЯДОК

зачета педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Курганинский район в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях, а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации

1.Порядок устанавливает случаи зачета педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций и муниципальных организаций дополнительного образования муниципального образования Курганинский район (далее — МОУ) в педагогический стаж времени работы в отдельных организациях, а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, с целью преемственности зачета педагогического стажа в стаж работы в сфере образования.

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

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

время работы в должности заведующего фильмотек и методиста фильмотеки.

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

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

3.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки

Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально — правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел.

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

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

преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки); учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, 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 педагогический стаж 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 МОУ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

7. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в образовательных организациях высшего или среднего профессионального образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки».

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

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

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

Приложение №5
к Положению о системе оплаты
труда работников
МАОУ СОШ №3 им. И.К. Серикова

Выплаты
за специфику работы работникам МАОУ СОШ №3 им. И.К. Серикова

N п/п	Наименование выплаты за специфику работы МАОУ СОШ №3 им. И.К. Серикова	Размер выплаты, рублей, процент повышения к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (включительно)
1	2	3
1	За работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья в созданных для них образовательных организациях, классах, отделениях, группах - педагогическим работникам МАОУ СОШ №3 им. И.К. Серикова	2000 рублей
2	Педагогическим работникам МАОУ СОШ №3 им. И.К. Серикова за обучение на дому, педагогическим работникам МАОУ СОШ №3 им. И.К. Серикова за обучение детей-инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, которые получают образование на дому	до 20 процентов