

Приложение № 3
к Коллективному договору
МБОУ СОШ № 29 «Гармония»

СОГЛАСОВАНО

председатель первичной
профсоюзной организации



Я.А. Аракелян

01.07.2024г.

УТВЕРЖДАЮ

директор МБОУ СОШ № 29
«Гармония» г. Пятигорска



О.К. Асриян

01.07.2024г.

ПОЛОЖЕНИЕ

ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

РАБОТНИКОВ МБОУ СОШ № 29 «ГАРМОНИЯ»

С УГЛУБЛЕННЫМ ИЗУЧЕНИЕМ ОТДЕЛЬНЫХ ПРЕДМЕТОВ

Г. ПЯТИГОРСКА

I. Общие положения

1. Настоящее Положение по оплате труда работников МБОУ СОШ № 29 «Гармония» разработано в соответствии с:

- Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников муниципальных и муниципальных учреждений на 2021 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29 декабря 2020 г., протокол № 13;

- Примерным Положением по оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных МУ «Управление образования администрации г. Пятигорска»

1.1. Настоящим Положением устанавливаются единые принципы установления системы оплаты труда в МБОУ СОШ № 29 «Гармония», осуществляющей основную деятельность по следующим видам экономической деятельности по кодам ОКВЭД: 85.12 «Образование начальное общее»; 85.13. «Образование основное общее»; 85.14. «Образование среднее общее»; 85.41. «Образование дополнительное детей и взрослых».

2. Система оплаты труда работников образовательных учреждений устанавливается с учетом требований трудового законодательства Российской Федерации и настоящего Положения.

Заработная плата работников образовательных учреждений состоит из:

- должностных окладов (окладов),
- ставок заработной платы;
- досчета до минимального размера оплаты труда;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера и иных выплат.

3. Должностные оклады (оклады) и ставки заработной платы работников образовательных учреждений устанавливаются согласно разделу 2 настоящего Положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам .

4. Штатное расписание муниципального учреждения утверждается руководителем муниципального учреждения по согласованию с МУ «Управление образования администрации г. Пятигорска» (далее - управление) и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного муниципального учреждения. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем образовательного учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с положением об оплате труда работников образовательного учреждения, согласованным в установленном порядке с представительным органом работников.

5. Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования или стажа работы, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по решению соответствующей аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы.

6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам образовательных учреждений согласно разделу 3 настоящего Положения.

7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам образовательных учреждений согласно разделу 4 настоящего Положения.

8. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам образовательных учреждений приведен в разделе 5 Положения.
9. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам образовательных учреждений приведен в разделе 7 Положения.
10. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников приведены в разделе 8 Положения.
11. Система оплаты труда работников образовательного учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами (положением об оплате труда работников учреждения и др.), которые разрабатываются применительно только к работникам МБОУ СОШ № 29 «Гармония», а также предусматривают по всем имеющимся в штате учреждения должностям работников размеры ставок, окладов (должностных окладов) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.
12. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих и квалификационных уровней.
13. Фонд оплаты труда формируется учреждением на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Ставропольского края, предусмотренных на оплату труда работников ОУ, размеров субсидий, предоставленных бюджетным образовательным учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с государственным заданием государственных услуг (выполнением работ), объемов централизованных средств и используемых учреждениями с учетом исполнения ими целевых показателей эффективности работы, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.
14. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда учреждения работникам может быть оказана материальная помощь в случаях, установленных Положениями об оказании материальной помощи работникам учреждения.
15. Индексация заработной платы работников муниципальных учреждений производится в соответствии с нормативными правовыми актами Правительства Ставропольского края.
16. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в муниципальных учреждениях приведены в разделе VI.

II. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников образовательных учреждений по профессиональным квалификационным группам должностей

2.1. Должностные оклады работников образовательных учреждений по профессиональным квалификационным группам должностей

2.1.1. Должностные оклады заместителей руководителя общеобразовательных учреждений, в зависимости от группы по оплате труда:

№ п/п	Наименование должности	должностной оклад (рублей)
		Группа по оплате труда руководителей
		I
1	2	3

1.	Заместитель директора по УВР, по ВР, по ФЭВ, по АХЧ	23 668
----	---	--------

2.1.2. Заместителям руководителя устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя и среднемесячной заработной платы работников муниципального бюджетного учреждения (без учета заработной платы руководителя муниципального учреждения, его заместителей) (далее - предельная кратность) в следующем размере:

п/п	Среднегодовое количество обучающихся (человек) образовательной организации	Предельная кратность
1.	От 1000 до 2000	до 4,0

Размер установленной предельной кратности является обязательным для включения в трудовой договор.

Соотношение среднемесячной заработной платы для заместителей руководителей и среднемесячной заработной платы работников этих организаций (без учета заработной платы руководителя бюджетной или организации, его заместителей), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за предыдущий календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей руководителей и среднемесячной заработной платы работников муниципального учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы заместителей руководителя соответствующего муниципального учреждения на среднемесячную заработную плату работников этого муниципального учреждения (без учета заработной платы руководителя муниципального учреждения, его заместителей). Определение размера среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. N 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

При определении предельной кратности к величине средней заработной платы работников муниципального учреждения учитываются выплаты по основной должности заместителей руководителя, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, выплаты, связанные с дополнительной педагогической деятельностью в качестве учителя, преподавателя, а также выплаты, связанные с совмещением должностей. Заработная плата за работу по совместительству с занятием штатной должности в расчете предельной кратности не учитывается.

В случае превышения предельной кратности средней заработной платы заместителей руководителей сумма стимулирующих выплат уменьшается на размер превышения.

2.1.3. Ставки заработной платы профессиональной квалификационной группы «Должности педагогических работников»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Ставка заработной платы (рублей)
1	2	3	4
1.	2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог;	9 693
3.	3 квалификационный уровень	методист; педагог-психолог, воспитатель	10 311

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Ставка заработной платы (рублей)
4.	4 квалификационный уровень	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель-логопед (логопед), учитель.	11 268
		Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	11 268

В размеры ставок заработной платы педагогических работников образовательных учреждений, включены размеры ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями

2.1.4. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников, занятых в структурных подразделениях (библиотеках, пришкольных лагерях, спортивных комплексах)»:

№ п./п.	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Ставка заработной платы (рублей)
1	2	3	4
1.	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»:	Заведующий библиотекой	12 947
2.	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников пришкольных лагерей»	Руководитель пришкольного лагеря	12 947
		Старший вожатый	8 894
		Воспитатель	10 030
3.	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников спортивных комплексов»	Заведующий спортивным комплексом	12 947

2.2. Порядок и условия оплаты труда работников по должностям профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные должности служащих»:

Наименование должностей входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Должностной оклад по ПКГ, рублей	Коэффициент повышения окладов за квалификационный уровень	Должностной оклад с учетом коэффициента повышения, рублей

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	
Секретарь	6 933
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
Лаборант	7 408
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	
Заведующий хозяйством	7 557

2.3. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

1. Размеры окладов рабочих учреждений устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ:

Наименование должностей входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Должностной оклад, рублей
Дворник, уборщик служебных помещений,	5 692
хлораторщик,	5 885
рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений,	7 415
электрик 5 разряда, плотник 5 разряда, слесарь-сантехник 5 разряда, машинист фильтровальных установок	7 507

Вопрос об установлении конкретному рабочему ставки заработной платы в соответствии с настоящим перечнем решается учреждением самостоятельно в индивидуальном порядке с учетом его квалификации, объема и качества выполняемых работ в пределах средств, направляемых на оплату труда. Указанная оплата труда может носить как постоянный, так и временный характер.

Раздел III. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников, если иное не установлено федеральным законодательством, нормативными и правовыми актами Ставропольского края, муниципальными правовыми актами г. Пятигорска.

3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами МБОУ СОШ № 29 с учетом настоящего Положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Ставропольского края, муниципальными правовыми актами города Пятигорска содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

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

3.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставками заработной платы, окладами (должностными окладами), установленными для различных

видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

Директор МБОУ СОШ № 29 «Гармония» проводит СОУТ по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

Перечень должностей и конкретный размер доплаты работникам определяется директором МБОУ СОШ № 29 «Гармония» в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда и закрепляется в коллективном договоре.

Работникам государственных образовательных учреждений в соответствии с аттестацией рабочих мест за работу в неблагоприятных условиях труда предусматриваются выплаты в размере:

12 % ставки (оклада) за работу с вредными условиями труда;

24 % ставки (окладов) за работу в опасных условиях труда.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения аттестации рабочих мест.

3.5 Рекомендуемые размеры компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

3.5.1 Доплата за работу в ночное время в размере 35% часовой ставки заработной платы за каждый час работы в период с 22-00 часов до 6-00 часов.

3.5.2 Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

- работникам, получающим должностной оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.5.3 Оплата за сверхурочную работу.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.5.4 Работникам МБОУ СОШ № 29, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Доплата устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

3.6. Работникам муниципального бюджетного учреждения за выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности, устанавливаются компенсационные выплаты.

При выполнении работником наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится доплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ:

педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в рамках запланированных мероприятий:

- за подготовку и проведение внеклассных спортивных мероприятий в начальной школе – 10% от ставки;
- за подготовку и проведение 7 внеклассных спортивных мероприятий школьного уровня – 15% от ставки;
- за подготовку и проведение 10 внеклассных спортивных мероприятий школьного уровня – 20% от ставки;
- за подготовку и проведение 5 спортивных мероприятий городского уровня – 20% от ставки.

Секретарю:

- за подготовку документов для установления льгот и компенсаций, оформления пенсий работникам и другой установленной документации по кадрам - 140%;
- за работу с документацией учащихся, превышающей проектную мощность – 200%;
- за работу в системе АИС «Контингент» - 100 %.

Доплаты устанавливаются в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе по соглашению сторон.

Размер должностного оклада (ставки заработной платы) по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также в установленных комиссиями случаях ухудшения качества работы.

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в трудовом договоре, коллективном договоре, соглашении и других локальных нормативных актах образовательного учреждения.

3.6. Перечень доплат за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей:

№ п/п	Перечень работ	Размер доплат в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2	3
1	За индивидуальное обучение на дому больных детей (при наличии соответствующего медицинского заключения) учителям и другим педагогическим работникам<*>	20
2	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	20
	Педагогическим работникам за классное руководство (руководство группой): 1-4-х классов	30
	5-11-х классов	35
3	Учителям 1-4-х классов, учителям русского языка и литературы за проверку письменных работ из расчета педагогической нагрузки	20

4	Учителям за проверку письменных работ, <i>из расчета педагогической нагрузки</i> , по: - математике - иностранному языку, физике, химии, биологии, истории, географии, информатике, ОБЖ	15 10
5	Учителям, другим работникам за обслуживание вычислительной техники (за каждый работающий компьютер)<*>	2
6	Педагогическим работникам образовательного учреждения за руководство: школьными методическими объединениями городскими методическими объединениями, городскими профессиональными объединениями, клубами, работникам за работу в аттестационных, конкурсных и др. комиссиях.	10 15
7	Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами, спортивными залами, учебными мастерскими, лабораториями, музеем, костюмерной	20
8	Педагогическим и другим работникам за ведение делопроизводства	20
9	Работникам, исполняющим обязанности библиотекаря, за работу с библиотечным фондом	20
10	Педагогическим работникам за руководство педагогической мастерской, за проведение мастер-классов, руководство кружковой работой,	25
11	Педагогическим работникам за организацию и проведение мероприятий (на время организации и проведения) в области образования (физкультуры, здравоохранения, молодежной политики и пр.) краевого, окружного и федерального значения, для усиления материальной заинтересованности и повышения качества образовательного процесса, развития творческой активности и инициативы	35
12	Педагогическому работнику за работу по охране прав детства	10
13	Педагогическому работнику за работу по предупреждению ДДТТ	15
14	Педагогическому работнику за оформление листков временной нетрудоспособности	15
15	Педагогическому работнику за выполнение обязанностей секретаря педагогического совета	10
16	Педагогическому работнику и другим работникам за выполнение функций специалиста по охране труда и технике безопасности	30
17	Педагогическому работнику за работу с архивом учреждения	20
18	Педагогическому работнику за руководство секциями научного общества учащихся	10
19	Работнику за ведение документации по кадрам	30
20	Педагогическому работнику за подготовку и реализацию коллективного договора	25
21	За подготовку лабораторного, демонстрационного оборудования (физика, химия, биология) при отсутствии лаборанта	20
22	Педагогическому работнику за ведение документации учета допризывной и призывной молодежи, а также по военнообязанным	15
23	За организацию мероприятий по ГО И ЧС, ведение документации ГО и ЧС	10
24	Логопеду, при наличии логопедического пункта	15
25	Заведующему библиотекой или библиотекарю за содержание библиотечного фонда в удовлетворительном санитарном состоянии	20
26	Сотрудникам за выполнение работ, не входящих в их должностные обязанности	10

27	Работникам за выполнение работы начальника (руководителя) пришкольного лагеря, воспитателя пришкольного лагеря пропорционально отработанному времени	5
----	--	---

Примечание к таблице:

Компенсационная выплата педагогическим и другим работникам за обслуживание вычислительной техники (за каждый работающий компьютер) устанавливается в случае, если выполнение указанных действий не входит в должностные обязанности работника.

3.7. Педагогическим работникам общеобразовательных организаций устанавливается ежемесячное вознаграждение за классное руководство в размере 5000 рублей, но не более 2 выплат ежемесячного денежного вознаграждения 1 педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.

Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе - комплекте, который принимается за один класс, независимо от количества обучающихся в каждом классе, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

3.8. В пределах лимитного фонда администрация МБОУ СОШ № 29 «Гармония» может устанавливать иные выплаты компенсационного характера.

Раздел IV. Выплаты стимулирующего характера и иные выплаты

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;
- г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

При этом критерии и показатели для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и МБОУ СОШ № 29 «Гармония» в целом.

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в МБОУ СОШ № 29 «Гармония» создана соответствующая комиссия с участием представительного органа работников.

Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждается приказом руководителя учреждения.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются МБОУ СОШ № 29 «Гармония» самостоятельно в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных, по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях в соответствии с положением по оплате труда работников учреждений.

Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя МБОУ СОШ № 29 «Гармония» устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителем учреждения.

4.2. В МБОУ СОШ № 29 «Гармония» устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

а) за интенсивность и высокие результаты работы:

за интенсивность труда;

за высокие результаты работы;

за выполнение особо важных и ответственных работ;

б) за качество выполняемых работ:

за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);

в) за стаж непрерывной работы:

г) премиальные выплаты по итогам работы:

премия по итогам работы за месяц;

премия по итогам работы за квартал;

премия по итогам работы за год;

единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

Системой оплаты труда учреждения могут предусматриваться другие выплаты стимулирующего характера.

4.3. *Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:*

Наименование выплат	Размер выплаты в % к ставке заработной платы, если не оговорено другое
Выплаты к заработной плате педагогических работников, отнесенных к категории молодых специалистов. К категории молодых специалистов относятся лица в возрасте до 35 лет, принятые на работу на педагогические должности в муниципальных учреждениях в течение трех лет включительно после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования. Правами молодого специалиста наделяются работники, приступившие к работе в педагогической должности после окончания профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования, уже находясь в трудовых отношениях с работодателем;	50 %
педагогическим работникам, реализующим образовательные программы с углубленным изучением отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы (профильное обучение)	20 % от кол-ва часов на углубл. и профилизацию
за задания повышенной сложности, выполнение которых влечет за собой	

увеличение интенсивности труда, выполнение особо важных (срочных) работ	35 %
внедрение и использование новых педагогических технологий в учебном и воспитательном процессе	35 %
внедрение в учебно-воспитательный процесс ИКТ-технологий и их эффективное использование	30 %
педагогическим работникам за руководство муниципальными инновационными площадками	20 %
работникам за организацию и проведение мероприятий в области военно-патриотического воспитания	50 %
работникам за организацию и проведение мероприятий художественно-эстетической направленности	50 %
работникам за организацию и проведение мероприятий социально-педагогической направленности	50 %
педагогическим работникам за кураторство школьного молодежного движения	50 %
педагогическим работникам за организацию работы школьного пресс-центра	50 %
педагогическим работникам за руководство социально-значимыми проектами	100 %
за особый режим работы по обеспечению безаварийной безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения	30 %
за внедрение энергосберегающих технологий	30 %
За личный вклад при проведении текущего и промежуточного ремонтов здания и инженерных сетей, осуществление электротехнических работ	50 %
работникам, ответственным за реализацию образовательных проектов	35 %
педагогическим работникам за наставничество	5 000 руб
работникам учреждений за личный вклад в общие результаты деятельности образовательного учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий	50 %
Педагогическим работникам за кураторство и внедрение обновленных ФГОС в учебный процесс	100 %
работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании образовательного учреждения	35 %
работникам, ответственным за организацию и благоустройство территории Школы	25 %
работникам, ответственным за наполнение новостной ленты сайта Школы, ФГИС Моя школа, активность в соцсетях	35 %
работникам, ответственным за сопровождение и оформление сайта Школы	100 %
работникам, ответственным за организацию работы с детьми-инвалидами, обучающимися с ОВЗ, обучающимися по адаптированным программам, проведение мероприятий по реабилитации детей-инвалидов, обучающихся с ОВЗ и обучающихся по адаптированным программам: - педагогам, работающим в начальной школе - педагогам, работающим в среднем и старшем звене школы	20 % 10 %
работникам, ответственным за функционирование электронных журналов в школе	60 %
работникам, ответственным за информационную безопасность учреждения	2 000 руб
работникам за участие в мероприятиях по всеобучу (единоразовая выплата)	2 000 руб
работникам за организацию работы и оформление документации трудовой	5 000 руб в

бригады	период работы трудоустрой бригады
педагогическим работникам, администрации по факту проведения промежуточной аттестации в форме семейного обучения	500 руб
работникам, ответственным за работу с информационными системами ЕГИССО, «Аверс», ВСОШ, «Навигатор» и другими информационными системами	75 %
за ведение мониторинга воспитательного процесса, его эффективность	30 %
за работу по цифровизации образовательного процесса	35 %
ответственному за организацию платных услуг в школе (начисляется за оказанные услуги в предыдущем месяце, выплачивается в текущем месяце)	5 % (размер выплаты в % к фактически поступившему доходу)
Техслужащим за работу с моющими средствами	12 %
Работникам, ответственным за организацию питания <i>льготных категорий обучающихся</i> в образовательном учреждении	25 %
Работникам, ответственным за организацию и контроль за организованным бесплатным питанием обучающихся 1-4-х классов в образовательном учреждении	75 %
педагогическим работникам за ведение внеурочной деятельности и кураторство индивидуальных проектов	5% за 1 академический час
Педагогическим работникам за руководство школьным музеем, включенным во Всероссийский перечень (реестр) школьных музеев	5 000 руб

Вновь принятым работникам устанавливается выплата за качество выполняемых работ в размере 50 процентов максимально возможной выплаты по соответствующей должности на период до наступления срока принятия решения вышеуказанной комиссией об оценке эффективности работы.

Заместителям руководителя выплачиваются стимулирующие надбавки за напряженность и интенсивность труда, обусловленную инновационным характером управленческой деятельности и высоким уровнем ответственности:

П.1. За ведение мониторинга результатов качества образования, уровня воспитанности в рамках введения ФГОС НОО, ООО, СОО за ведение электронного документооборота информационно-аналитической базы школы;

П.2. За выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;

П.3. За результативное участие в разработке локальных актов, нормативных документов по курируемым направлениям деятельности школы;

П.4. За систематическое оформление и контроль за работой сайта школы по курируемым направлениям;

П.5. За организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа ОУ;

Выплаты производятся в размере:

- 30 % - при условии выполнения пункта 1 или 2,
- 40 % - при условии выполнения 1 и 5 вышеперечисленных пунктов,
- 60 % - при условии выполнения 1,4 и 5 вышеперечисленных пунктов,
- 80 % - при условии выполнения 1,3,4 и 5 вышеперечисленных пунктов,
- 100 % - при условии выполнения всех вышеперечисленных пунктов».

4.3.1. Заместителю директора по ФЭВ:

- за осуществление закупочной деятельности в соответствии с нормами ФЗ от 05.04.2013г № 44-ФЗ – 100 % ставки;
- за интенсивность работы – 100 %.

4.3.2. Заместителю директора за кураторство образовательных проектов и программ, не входящих в ООП – 30% от ставки.

4.4. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, утверждаемого образовательным учреждением.

Размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы работника, так и в абсолютном размере, с обязательным указанием в Положении об оплате труда учреждения перечня показателей эффективности деятельности.

Перечень критериев и показателей эффективности деятельности педагогических работников

Критерии	Показатели	Весовой коэффициент	Выполнено	Примечание (комментарий по показателю)
Положительная динамика результатов учебно-педагогического процесса	1.Наличие призовых мест на олимпиадах, входящих в Перечень олимпиад школьников, утвержденных Министерством просвещения РФ (за каждого победителя /призера)	10		
	2.Участие и наличие призовых мест на интеллектуальных конкурсах, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах проектов, соревнованиях и т.д. (за _____ полугодие)			
	- международный уровень, <u>участие</u> (как максимум за одного ученика)	2		
	- международный уровень, <u>призовое место</u> (как максимум за одного ученика)	4		
	- всероссийский уровень, <u>участие</u> (как максимум за одного ученика)	1,5		
	- всероссийский уровень, <u>призовое место</u> (как максимум за одного ученика)	3		
	- краевой уровень (за каждого участника)	1		
	- краевой уровень (за каждого победителя /призера)	3		
	- муниципальный уровень (за участие)	0,5		
	- муниципальный уровень (за призовое место)	2		
Методическая и	- муниципальный этап ВсОШ (за каждого победителя/призера)	2		
	3. Проведение открытых уроков (мастер-классов)			
	-школьного уровня (с условием предварительного согласования проведения урока с завучем)	1		
	-муниципального уровня	2		
	-краевого уровня.	3		

инновационная деятельность	4. Участие в профессиональных конкурсах			
	- краевого и муниципального уровня (участие)	1		
	-муниципального уровня (победитель, призер)	3		
	-краевого уровня (победитель, призер)	4		
Исполнительская дисциплина	Оперативное реагирование на срочные запросы администрации	2		
	Отсутствие оперативного реагирования на срочные запросы администрации	-2		
	Наличие опозданий у педагогического работника	-2		
	Несвоевременное заполнение педагогическим работником электронного журнала (при наличии приказа директора)	-2		
	Классному руководителю за отсутствие у обучающихся класса школьной формы (в соответствии с Положением)	-2		

Перечень критериев и показателей эффективности деятельности педагогов дополнительного образования

Критерии	Показатели	Весовой коэффициент показателя	Вып. олно	Примечание (комментарий по показателю)
1	2	3	4	5
Создание условий для развития творческих способностей обучающихся, организация их активного досуга и результаты деятельности педагога	Участие воспитанников в мероприятиях, направленных на возможность проявления своих достижений (в динамике в сравнении с предыдущим периодом):			
	- на том же уровне	1		
	-выше	1,5		
	Реализация программ, проектов по работе с детьми, подростками:			
	-школьного уровня	0,5		
	-муниципального уровня	1		
	-краевого уровня,	1,5		
	-всероссийского уровня	2		
	Наличие в учреждении детских организаций, объединений и их участие в коллективно-творческой деятельности обучающихся	1		
	Своевременное и качественное ведение документации, трудовая дисциплина (по итогам проверок завучами в рамках ВШК)	1		
	Участие детского объединения или представителя в мероприятиях:			

	-школьного уровня	0,5		
	-муниципального уровня	1		
	-краевого уровня,	1,5		
	-всероссийского уровня	2		
	Наличие призового места (конкурсы, гранты, фестивали, конференции, марафоны, смотры, отчетные концерты, праздники, утренники, выставки, ярмарки, соревнования и т.д.) (за полугодие) <u>как максимум</u> за одного воспитанника			
	-муниципального уровня	1		
	-краевого уровня,	1,5		
	-всероссийского уровня	2		
	Охват обучающихся мероприятиями по развитию творческих способностей обучающихся в сравнении с предыдущим периодом:			
	-на том же уровне	1		
	-выше	2		
	Руководство работой по одному из направлений деятельности образовательного учреждения: художественному, спортивному, туристско-краеведческому, художественно-эстетическому, по ПДТТ и др.	По 1 баллу за каждое направление		
	Организация вечера, праздника, похода, экскурсии; поддержка социально- значимых инициатив обучающихся, воспитанников в сфере их свободного времени и досуга (перечислить в комментариях)	По 0,25 балло в за каждое мероприяти е		
	Привлечение к работе с воспитанниками, детьми работников учреждений культуры и спорта, родителей (лиц, их заменяющих), общественность.	1		

2.Методическая и инновационная деятельность	Участие, закреплённое приказом по общеобразовательному учреждению, в реализации программы развития общеобразовательного учреждения по конкретному направлению.	1		
	Наличие методических разработок, игр, мероприятий и других материалов, пользующихся спросом у коллег	1,5		
	Участие, закреплённое приказом по общеобразовательному учреждению в реализации муниципальных, краевых, федеральных проектов и программ по конкретному направлению	1		
	Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и т.п.:			
	-муниципального уровня	1		
	-краевого уровня	2		

Выплаты за качество выполняемых работ педагогическим работникам осуществляются за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается выплата стимулирующего характера:

- имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности – в размере 20 % установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

- имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности – в размере 30 % установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

- имеющим почетное звание «народный» – в размере 30 %, «заслуженный» – 20 % установленной ставки заработной платы по основной должности;

- награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – в размере 15 % установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

За наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера:

- за наличие «соответствия занимаемой должности» (до окончания срока ее действия) или педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности 5% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

- за наличие I квалификационной категории - 15% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

- за наличие высшей квалификационной категории - 20% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы).

4.5.1 *Выплаты за стаж педагогической работы могут устанавливаться в пределах утвержденного фонда оплаты труда:*

- при стаже работы свыше 2-х лет – 10%;

- при стаже работы свыше 10 лет – 15%;

при стаже работы свыше 20 лет – 20%.

В стаж педагогической работы включается:

- время работы в образовательных учреждениях;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);
- время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы в связи с направлением учреждением для получения дополнительного профессионального образования, повышения квалификации или переподготовки;
- периоды временной нетрудоспособности;
- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением;

Периоды, включаемые в стаж работы, дающей право на получение надбавок за педагогический стаж работы, и их конкретные размеры определяются учреждением самостоятельно.

4.5.2 Выплаты за стаж непрерывной работы могут устанавливаться в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

- при стаже работы свыше 2-х лет – 10%;
- при стаже работы свыше 10 лет – 15%;
- при стаже работы свыше 20 лет – 20%.

В стаж непрерывной работы включается:

- время работы в образовательных учреждениях;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);
- время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы в связи с направлением учреждением для получения дополнительного профессионального образования, повышения квалификации или переподготовки;
- периоды временной нетрудоспособности;
- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением;
- время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же учреждение.

Периоды, включаемые в стаж работы, дающей право на получение надбавок за непрерывный стаж работы, и их конкретные размеры определяются учреждением самостоятельно.

4.6. Премияльные выплаты по итогам работы.

Премияльные выплаты по итогам работы могут быть следующего вида:

- премия по итогам работы за месяц;
- премия по итогам работы за квартал;
- премия по итогам работы за год;
- единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

Условия, порядок, размер премиальных выплат устанавливается в соответствии с «Положением по оплате труда работников МБОУ СОШ №29 «Гармония».

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;

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения;
- в связи с государственными и профессиональными праздниками, знаменательными или юбилейными датами;
- в связи с уходом на пенсию;
- участие работника в выполнении важных работ, в подготовке и организации социально-значимых мероприятий, за личный вклад в общие результаты деятельности МБОУ СОШ № 29 «Гармония»;
- за организацию работы в пункте проведения экзаменов;
- членам аттестационной комиссии, единовременно в мае от числа аттестуемых.

Условия, порядок, размер премиальных выплат устанавливается в соответствии с положением по оплате труда работников образовательного учреждения.

4.7. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (ставкам заработной платы) или в абсолютных размерах (в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности – п. 4.4). Средства для стимулирующих выплат могут быть взяты как из бюджетных, так и из внебюджетных источников.

4.8. Выплаты стимулирующего характера *за качество выполняемых работ* производятся ежемесячно по решению комиссии по установлению выплат в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

В пределах лимитного фонда образовательные учреждения могут устанавливать иные выплаты стимулирующего характера.

Планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий работников, включенных в штатное расписание и тарификационный список.

Расчет стоимости одного балла осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников.

Раздел V. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам образовательных учреждений

5.1. Аттестация педагогических работников образовательных учреждений осуществляется в соответствии с проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 г. № 196.

5.2. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает при:

увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная

плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

5.3. При разработке нормативных правовых актов по оплате труда работников образовательное учреждение не вправе:

а) формировать и утверждать профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам;

б) переносить профессии рабочих и должности служащих в другие профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп, изменять порядок регулирования продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), в том числе вводить оплату труда на основе должностных окладов вместо ставок заработной платы работникам, нормирование труда которых осуществляется с учетом норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы;

в) применять наименования должностей (профессий) работников, не соответствующие наименованиям должностей специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ, и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений;

г) утверждать квалификационные характеристики по должностям служащих и профессиям рабочих;

д) отступать от Единого реестра ученых степеней и ученых званий, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 30 января 2002 г. N 74 "Об утверждении Единого реестра ученых степеней и ученых званий и Положения о порядке присуждения ученых степеней", а также установленных сроков вступления в силу решений об их присуждении;

е) устанавливать повышающие коэффициенты за наличие среднего или высшего профессионального образования при формировании размеров должностных окладов, ставок заработной платы по должностям служащих, квалификационные характеристики которых не содержат требований о наличии среднего или высшего профессионального образования;

ж) устанавливать по должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различные размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

5.4. Руководитель МБОУ СОШ № 29 «Гармония» проверяет документы об образовании и устанавливает работникам должностные оклады (ставки заработной платы); ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы) тарификационные списки по форме, утверждаемой приказом МУ «Управление образования администрации города Пятигорска».

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов, ставок заработной платы работников несет директор МБОУ СОШ № 29 «Гармония».

Раздел VI. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в муниципальных учреждениях

6.1. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за должностной оклад либо продолжительность рабочего времени определены Приказом Министерства образования науки РФ от 22.12.2014 №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».

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается:

1). Продолжительность рабочего времени:

36 часов в неделю:

педагогам-психологам, социальным педагогам, педагогам-организаторам, мастерам производственного обучения, старшим вожатым, инструкторам по труду; педагогам-библиотекарям, методистам, старшим методистам образовательных учреждений; тьюторам образовательных учреждений (за исключением тьюторов, занятых в сфере высшего образования); преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности; инструкторам-методистам, старшим инструкторам-методистам.

30 часов в неделю - старшим воспитателям образовательных учреждений (кроме дошкольных образовательных учреждений и образовательных учреждений дополнительного образования детей).

2). Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы):

18 часов в неделю:

учителям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным);

преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным образовательным программам в области искусств, физической культуры и спорта;

преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования педагогической направленности (за исключением преподавателей таких образовательных учреждений, которым установлена норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы 720 часов в год);

педагогам дополнительного образования, старшим педагогам дополнительного образования;

тренерам-преподавателям, старшим тренерам-преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам в области физической культуры и спорта;

3). Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы:

20 часов в неделю - учителям-дефектологам, учителям-логопедам;

24 часа в неделю - музыкальным руководителям и концертмейстерам;

25 часов в неделю - воспитателям, работающим непосредственно в группах с обучающимися (воспитанниками, детьми), имеющими ограниченные возможности здоровья;

30 часов в неделю:

инструкторам по физической культуре; воспитателям в группах продленного дня.

Примечания.

- В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

- Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах. Для учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, старших педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы включает проводимые ими уроки (занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между ними, в том числе «динамическую паузу».

Конкретная продолжительность учебных занятий, но не превышающая 45 минут, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным актом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

- За преподавательскую (педагогическую) работу, выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

- Учителям 1 - 4 классов, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов преподавательской работы за ставку заработной платы в неделю, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам.

6.2. Продолжительность рабочего времени других работников, не перечисленных в пункте 6.1., составляет 40 часов в неделю.

6.3. Учителям общеобразовательных учреждений, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной при тарификации до конца учебного года, выплачивается:

заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за должностной оклад;

заработная плата в размере должностного оклада, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за должностной оклад и если их невозможно догрузить педагогической работой;

заработная плата, установленная при тарификации, в размере должностного оклада, если при тарификации учебная нагрузка была установлена ниже нормы за должностной оклад и если их невозможно догрузить педагогической работой.

Об уменьшении объема учебной нагрузки, изменении размера заработной платы и о догрузке педагогической работой работники должны быть поставлены в известность не позднее чем за 2 месяца.

6.4. Должностные оклады перечисленным ниже работникам устанавливаются с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объеме:

360 часов в год – руководителям физического воспитания, преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

6.5. Преподавательская работа работников, указанных в пункте 6.4, сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, а также преподавательская работа руководящих и других работников образовательных учреждений без занятия штатной должности в том же учреждении оплачиваются дополнительно в порядке и по должностным окладам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

Выполнение работы, указанной в пункте 6.4., осуществляется в основное рабочее время. Преподавательская работа, указанная в настоящем пункте, может осуществляться с согласия руководителя, как в основное рабочее время, так и за его пределами.

6.6. Объем учебной нагрузки учителей и преподавателей образовательных учреждений устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.

При установлении учителям, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год необходимо, как правило, сохранять ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям и преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за должностной оклад устанавливается только с их письменного согласия.

Предельный объем учебной нагрузки, который может выполняться в том же образовательном учреждении его руководителем, определяется органом исполнительной власти, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, – самим образовательным учреждением. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательного учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения начальника МУ «Управление образования администрации города Пятигорска».

6.7. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 должностной оклад.

При возложении на учителей общеобразовательных учреждений, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях и совместительством не считаются.

Учебная нагрузка учителям и преподавателям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3-х лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной

учебный год на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями (преподавателями).

6.8. Верхний предел объема учебной нагрузки (педагогической работы), который может быть определен учителям, преподавателям и другим педагогическим работникам в том же образовательном учреждении, не установлен.

Раздел VII. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам образовательных учреждений

7.1. Месячная заработная плата учителей (в том числе учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также учителей, выполняющих преподавательскую работу в другом образовательном учреждении на условиях совместительства) определяется путем умножения размеров установленных им ставок заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация учителей и преподавателей производится 1 раз в год. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но отдельно по полугодиям.

7.2. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным причинам.

7.3. Исчисление заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, а также учителей вечерних (сменных) общеобразовательных учреждений (классов очного обучения, групп заочного обучения) в зависимости от объема их учебной нагрузки производится 2 раза в год - на начало I и II учебных полугодий.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение учащихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость учащихся влияет на учебную нагрузку учителей, 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.

Установленную таким образом месячную заработную плату учителю следует выплачивать 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 независящим от учителя причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

7.4. В учебную нагрузку учителей за работу с заочниками включаются часы, отведенные на полугодие учебным планом на групповые и индивидуальные консультации, а также 70 процентов от объема часов, отведенных на прием устных и письменных зачетов. Расчет часов в учебном плане на прием устных и письменных зачетов производится на среднее число обучающихся: в группе от 9 до 15 человек - на 12, в группе от 16 до 20 человек - на 18.

При тарификации общее количество часов, включенных в учебную нагрузку, делится на число учебных недель полугодия. Затем к полученному результату прибавляется 0,74 недельных часа на прием зачетов.

Исходя из полученного средненедельного объема учебной нагрузки учителю определяется месячная заработная плата, которая выплачивается ежемесячно независимо от фактической нагрузки в разные месяцы полугодия.

7.5. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

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

7.6. Тарификационные списки учителей (преподавателей) ежегодно утверждаются руководителями муниципальных образовательных учреждений по согласованию с учредителем.

Раздел VIII. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

8.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2-х месяцев;

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации в соответствии с пунктом .

8.2. Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

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

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

Раздел IX. Прочие вопросы оплаты труда.

9.1. Заместителям руководителя МБОУ СОШ № 29 «Гармония» устанавливается соотношение предельной кратности дохода к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения (далее – предельная кратность) - до 4,0.

Конкретный размер предельной кратности дохода заместителя руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения, устанавливается руководителем. Размер установленной предельной кратности является обязательным для включения в трудовой договор.

Расчет показателя предельной кратности дохода заместителя руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников производится нарастающим итогом с начала года (квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

В случае превышения предельной кратности дохода заместителя руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения, сумма стимулирующих выплат уменьшается на размер превышения.

При определении предельной кратности дохода заместителя руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения учитываются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также выплаты, связанные с дополнительной педагогической деятельностью в качестве учителя, преподавателя; совместительством и совмещением вакантных должностей.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в МБОУ СОШ № 29 «Гармония» заместителем руководителя образовательного учреждения, определяется при заключении с ним трудового договора, но не может быть более 360 часов в год.

В исключительных случаях по решению руководителя, заместителю руководителя МБОУ СОШ № 29 «Гармония» может устанавливаться предельная кратность дохода в индивидуальном порядке (при приостановлении основной деятельности учреждения в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией и др.).

Расчет величины среднемесячной заработной платы работников образовательного учреждения осуществляется в соответствии с требованиями статьи 139 Трудового кодекса Российской Федерации и постановления Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Раздел X. Перечень должностей работников учреждений образования, относимых к основному персоналу, административно-управленческому и вспомогательному персоналу

3.1 Перечень должностей работников учреждения образования, относимых к основному персоналу:

N п/п	Группы учреждений образования	Перечень должностей работников
1.	Общеобразовательные учреждения	Заместитель директора (по УВР, ВР, ФЭВ, АХЧ), воспитатель, учитель, учитель-логопед, учитель-дефектолог, преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины, педагог дополнительного образования; педагог-организатор,

		социальный педагог, педагог-психолог; методист, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями
--	--	---

3.2 Перечень должностей работников учреждения образования, относимых к административно-управленческому персоналу:

N п/п	Группы учреждений образования	Перечень должностей работников
1.	Общеобразовательные учреждения	Заместитель директора (по ФЭВ, АХЧ), руководитель пришкольного лагеря, заведующий хозяйством, секретарь.

3.3 Перечень должностей работников учреждения образования, относимых к вспомогательному персоналу:

N п/п	Группы учреждений образования	Перечень должностей работников
1.	Общеобразовательные учреждения	Дворник, уборщик служебных помещений, хлораторщик, электрик, плотник, слесарь-сантехник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений, машинист фильтровальных установок.

Установить долю фонда оплаты труда работников, относимых к основному персоналу, не менее 60 процентов от общего фонда оплаты труда, с учетом выплат за счет средств из внебюджетных источников, включая оплату по договорам гражданско-правового характера.

Раздел XI. Оплата труда работников, задействованных в оказании платных услуг, предпринимательской и иной приносящей доход деятельности

11.1. Оплата труда работников, задействованных в оказании платных услуг, предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, регулируется следующими документами:

- положением о платных услугах;
- штатным расписанием (составляется с указанием источника оплаты) формируется в случае необходимости введения штатных должностей для сопровождения реализации платных услуг, ведения предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;
- приказами о назначении на соответствующую должность или для выполнения работ на условиях совмещения должностей по оказанию платных услуг, ведению предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;
- приказами об установлении доплат за сопровождение платных услуг, ведения предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;
- приказами об установлении почасовой оплаты за оказание услуг по реализации платных услуг.

11.2. Размер средств, полученных от оказания платных услуг, предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждений, составляет в пределах 60% от доходов, полученных от платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

11.3. Размер оплаты труда конкретного работника, задействованного в оказании платных услуг, может устанавливаться:

- в форме фиксированного должностного оклада (при занятии должности по штатному расписанию платных услуг);

- в виде ежемесячной доплаты, устанавливаемой в кратных величинах относительно должностного оклада, в процентном соотношении к основным должностным окладам, в процентном соотношении от объема поступивших средств от оказания дополнительных платных услуг, либо в абсолютных величинах;

- фиксированной выплаты за каждый час преподавательской работы по оказанию платных услуг.

Сумма часов преподавательской работы по оказанию платных услуг в месяц определяется в соответствии с учебно-тематическим планом по каждой из реализованных на платной основе программ.