

Дополнения к коллективному договору
МАНОУ СОШ № 5 им. трижды Героя Советского Союза
А.И. Покрышкина МО Кореновский район
(наименование организации)

на 2022-2025 годы

1. Приложение № 2 «Положение об оплате труда работников МАНОУ СОШ № 5 им. трижды Героя Советского Союза А.И. Покрышкина МО Кореновский район» изложить в новой редакции (прилагается).
2. Приложение № 3 к коллективному договору исключить.
3. Изменения, внесённые данным дополнением, распространяются на правоотношения, возникшие с 01.01.2024г.

От работодателя:
Директор МАНОУ СОШ № 5
им. трижды Героя Советского
Союза А.И. Покрышкина
МО Кореновский район

В.В. Домашенко



От работников:
Председатель ПК

Т.Н. Руднева



Принято на общем собрании трудового коллектива «_1_» марта 2024 года
протокол № 28

Государственное казенное учреждение Краснодарского края
"Центр занятости населения Кореновского района"

Уведомление о регистрации
коллективного договора, соглашения

Дата 3.03.2024 № Изм.к.к.д.н.19
Сер. спец. М.И. Мартенко
наименование должности, подпись, Ф.И.О.

УТВЕРЖДЕНО

директор МАНОУ СОШ №5
им. трижды Героя Советского Союза
А.И. Покрышкина МО Кореновский район



Домашенко В.В.
2024 года

**Мнение профсоюзного органа
учтено:**

Председатель профсоюзного
комитета



Руднева Т.Н.

Согласовано:

Председатель совета школы

Шагай Т.С.

ПОЛОЖЕНИЕ

**Об оплате труда работников муниципального автономного
некоммерческого общеобразовательного учреждения средней
общеобразовательной школы №5 имени трижды Героя Советского
Союза Александра Ивановича Покрышкина муниципального
образования Кореновский район**

1. Общее положение

Настоящее Положение разработано в соответствии с:

Трудовым Кодексом Российской Федерации;

Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 1601 от 22 декабря 2014 года «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»;

Постановлением администрации муниципального образования Кореновский район от 09.01.2024г. № 3 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений образования Кореновский район»

2. Основные условия оплаты труда работников.

Система оплаты труда работников МАНОУ СОШ №5 им. трижды Героя Советского Союза А.И. Покрышкина МО Кореновский район (далее по тексту Учреждение), включает в себя оклады (должностные оклады, ставки заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителей и специалистов (за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), осуществляется

на основе окладов (должностных окладов).

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

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.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются на основе минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных Положением об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений образования муниципального образования Кореновский район с учетом отнесения занимаемых ими должностей и профессий рабочих к соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы (далее – ПКГ), утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере труда.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения, не включенных в ПКГ, устанавливаются с учетом:

минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных Положением об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений образования муниципального образования Кореновский район;

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

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.

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

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 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".

Условия оплаты труда работника Учреждения, 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 государственных услуг (выполненных работ) являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

Оплата труда работников Учреждения, 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 Учреждения 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.

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

Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждений в части оплаты труда работников Учреждения может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими муниципальных услуг (выполненных работ, сетевых показателей).

При оптимизации штатного расписания фонд оплаты труда Учреждения не уменьшается.

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

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

В этих целях работникам Учреждения установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за выполнение работ различной квалификации;
- за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- за сверхурочную работу;

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- за работу в ночное время;

- за работу в сельской местности;

- за специфику работы;

- за дополнительные виды работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью;

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

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

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

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам Учреждения, 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.

Наименование должности (вида работ)	Процент к окладу (должностного оклада), ставки заработной платы
На момент принятия Положения отсутствуют	-

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 Учреждения 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.

№ п/п	Наименование выплаты за выполнение работ различной квалификации.	Размер выплаты, рублей, процент повышения к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	2	3
1	За выполнение функции специалиста по закупкам (контрактного управляющего)	12500,00 рублей
2	За выполнение функции системного администратора	5000,00 рублей

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. Размер компенсационной выплаты устанавливается к окладу (ставке заработной платы) в размере 20%;

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). Размер компенсационной выплаты устанавливается из расчета оплаты за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников;

осуществление образовательной деятельности в классах (группах), в состав которых входит обучающийся (обучающиеся) с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), дети-инвалиды. Размер компенсационной выплаты устанавливается классным руководителям 1-11 классов из расчета 150 рублей за каждого ребенка с ОВЗ (и (или) детей-инвалидов) на основании заключения ПМПК, справки МСЭ.

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

3.5. Специалистам, работающим в Учреждении расположенном в сельской местности и в поселках городского типа, устанавливается выплата компенсационного характера в размере 2500 рублей.

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

3.6. Выплаты за специфику работы в работникам Учреждения:

№ п/п	Наименование выплаты за специфику работы	Размер выплаты, рублей, процент повышения к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	2	3
1	Педагогическим работникам за обучение на дому обучающихся, осваивающих основные общеобразовательные программы и нуждающихся в длительном лечении; Педагогическим работникам за обучение детей-инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, которые получают образование на дому	20 процентов

Выплаты, предусмотренные настоящим пунктом, устанавливаются по одному из оснований по выбору работника.

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

- за выполнение функции классного руководителя за счет средств бюджета Краснодарского края. Размер ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство составляет 4 000 рублей месяц за выполнение функции классного руководителя в одном классе. Вознаграждение педагогическим работником, осуществляющим классное руководство в двух и более классах, выплачивается за выполнении функции классного руководителя в каждом классе, но не более 2 вознаграждений 1 педагогическому работнику;

- за выполнение функции классного руководителя за счет средств федерального бюджета. Размер выплаты за выполнение функции классного руководителя в одном классе (группе) составляет 5000 рублей в месяц.

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

Выплата устанавливается и выплачивается педагогическому и иному работнику МАНОУ СОШ №5 им. трижды Героя Советского Союза А.И. Покрышкина МО Кореновский район, осуществляющим образовательную деятельность (ведущим учебные занятия) в классе (группе, классах, группах), 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-комплектom считается группа обучающихся из двух и более классов, обучение которых ведет одновременно один и тот же учитель.

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

- за проверку письменных работ:

Виды работ	Размер выплаты, %
За проверку письменных работ по начальной школе	3 %
За проверку письменных работ по физике	1%
За проверку письменных работ по русскому языку и литературе	10%
За проверку письменных работ по математике (алгебре, геометрии)	10%

- за заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками и другое) – 100 руб. за 1 учебный кабинет;

- за руководство школьными методическими объединениями (если не установлена стимулирующая выплата за квалификационную категорию "педагог-методист") – 300 руб.;

- за осуществление иных дополнительных видов работ, рекомендованные перечень и размеры которых могут утверждаться правовым актом Администрации муниципального образования Кореновский район.

При установлении доплаты за заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками и другое) руководителем учреждения учитываются оснащённость кабинета (лаборатории), учебно-производственного объекта, учебно-консультативного пункта оборудованием, инвентарем, учебными пособиями и трудоёмкость работы по их содержанию

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

3.8. Нормативным правовым актом Администрации муниципального образования Кореновский район могут утверждаться рекомендованные для Учреждения размеры выплат за проверку письменных работ, за заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками и другое) и за руководство методическими объединениями.

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

3.10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников Учреждения пропорционально установленной нагрузке

(педагогической работе), если настоящим разделом не установлено иное.

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

3.12. Отдельным категориям работников Учреждения высшим исполнительным органом Краснодарского края могут устанавливаться другие выплаты компенсационного характера.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Работникам Учреждения (в том числе руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения) могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера (в процентах к окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютном размере):

4.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

выплаты за высокие показатели результативности, высокие академические и творческие достижения, за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы:

<i>Наименование должности</i>	<i>Виды выплат</i>	<i>Размер выплат (руб)</i>
1	2	3
1. Главный бухгалтер	- за совершенствование прогрессивных форм труда и управления плановой и учетной документации	12250,00
	- за организацию внутреннего контроля по вопросам эффективного использования финансовых средств, материальных ценностей	12250,00
2. Экономист	- за высокую интенсивность труда в связи с увеличением работы по основной деятельности	12250,00
3. Заведующий хозяйством	- за организацию и участие в текущем и аварийном режиме помещения и оборудования школы в течение учебного года.	13000,00
	- за оформление и составления табеля учета рабочего времени.	3000,00
4. Социальный педагог	за увеличение объема работы с учащимися, состоящим на профилактическом учете	2000,00
5. Педагог-психолог	- за увеличение объема работы с учащимися, состоящим на профилактическом учете	2000,00
6. Педагог дополнительного образования	- за организацию мероприятий по укреплению здорового образа жизни	1500,00
8. Заведующий библиотекой	- за работу с библиотечным фондом	2000,00

9. Делопроизводитель	- за работу с архивом, пенсионным фондом, налоговой инспекцией	10013,00
	- за увеличение объема работы с личными делами учащихся и педагогов	5000,00
10. Водитель автомобиля	- за подвоз детей на соревнования и конкурсы	6000,00
	- за быстрое устранение аварийных ситуаций	10000,00
	- за работу без нарушений правил дорожного движения и аварийных ситуаций	От 10000,00-12000,00
11. Бухгалтер	За работу с пенсионным фондом	9000,00
	За увеличение объема работы	9180,00
11. Уборщик производственных и служебных помещений	- за участие в текущем ремонте в течение учебного года	От 4000,00-6500,00
12. Дворник, подсобный рабочий	- за повышенный объем работ в весенний, летний и осенне-зимний период	2000,00
	оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	8100,00
13. Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями 0,5 ст.	- за специфику работы	От 2500,00-95000,00

Выплаты педагогическим работникам за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки, новых эффективных программ, методик, форм обучения, организации и управления учебным процессом, создание районных экспериментальных площадок:

Критерии оценки деятельности

Целевые показатели, позволяющие оценить результат и качество работ	Сумма, %
Работа по проекту экспериментальной площадки	
- муниципального уровня	1000,00 руб.
- регионального уровня	2000,00 руб.
- федерального уровня	3000,00 руб.
за распространение опыта по повышению квалификации педагогов, организацию конференций	3500,00 руб.

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

Наименование должности	Критерии	Размер выплат
1. Главный бухгалтер.	- за разработку новых программ, положений, экономических расчетов	4000,00 руб.

2. Экономист	- за увеличение объема работ по организации питания школьников	4000,00 руб.
3. Заместитель директора по АХР	- за обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	8000,00 руб.
	- за качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы, соблюдение теплового режима	5000,00 руб.
4. Заведующая библиотекой	- за заведование школьным музеем	6500,00 руб.
	- за пропаганду чтения как формы культурного досуга, проведение выставок и библиотечных уроков	2000,00 руб.
5. Делопроизводитель, бухгалтер	- за оформление отчетности в центр занятости	4000,00 руб.
6. Уборщик производственных и служебных помещений.	- за быстрое устранение аварийных ситуаций	500,00 руб.
7. Дворник	- за быстрое устранение аварийных ситуаций	500,00 руб.
	- за подготовку школы к осенне-зимнему периоду	5684,70 руб.
8. Педагогический работник (учитель, педагог-психолог, социальный педагог, педагог дополнительного образования)	- за организацию и контроль питания школьников, осуществление контроля за составлением меню, санитарно-эпидемиологическими условиями в столовой, составление отчетов	2500,00 руб.
	- курирование учителей начальных классов	2500,00 руб.
	- за организацию работы с казачеством	500,00 руб.
	- за организацию работы ПМПк	1000,00 руб.
	- за сопровождение учащихся при подвозе на школьном автобусе: 2 рейса утром в школу на занятия	1300,00 руб. 1300,00 руб.
	2 рейса после занятий из школы	
	- за организацию работы по охране труда и соблюдению техники безопасности	1300,00 руб.
	- за организацию и проведение экскурсионных поездок по профориентационной работе, работу по проекту «Билет в будущее»	1000,00 руб.
	- за организацию диспетчерской службы, составление расписания уроков, внеурочных занятий и кружков, секций	1500,00 руб.
	- за работу с фото и видеоаппаратурой	3050,00 руб.
Директор, педагогический работник (учитель, педагог-психолог, социальный педагог,	- за координацию наставнической работы	1000,00 руб.
	- за организацию службы школьной медиации	1000,00 руб.
	- за обновление школьного сайта, публикацию и размещение материалов на школьном сайте	2500,00 руб.
	- за организацию работы по учету детей,	5850,00 руб.

педагог дополнительного образования)	проживающих на территории микрорайона школы	
	- за организацию работы школьного театра	5000,00 руб.
	- за организацию работы медицентра	1000,00 руб.
	- за организацию работы школьного хора	1000,00 руб.
	- за организацию и координацию работы «Юнармии»	1000,00 руб.
	- за организацию и координацию работы «Движения Первых»	3000,00 руб.
	- за организацию работы по освещению в СМИ и на официальной странице Сферцм, иные сайты	13000,00 руб.
	- за ведение протоколов педагогического совета	800,00 руб.
	- за руководство методическим объединением на уровне района	800,00 руб.
	- за работу тьютора по предмету на муниципальном уровне	1000,00 руб.
	- за организацию работы и контроль в АИС «Сетевой город – образование», АИС «Навигатор.Дети»	2500,00 руб.
	- за организацию и контроль за работой на платформе «Моя школа»	2000,00 руб.
	- за подготовку демонстрационного материала, лабораторных опытов и практических работ на уроках физики, химии, биологии, географии	2000,00 руб.
	- за организацию общественно-полезного труда на пришкольном участке	1800,00 руб.
	- за работу с одаренными детьми, организацию школьного этапа олимпиад, организацию участия в муниципальном, региональном, краевом и федеральном этапах	2000,00 руб.
	- за подготовку и организацию участия в творческих конкурсах, смотрах и выставках	3000,00 руб.
	- за подготовку школы к участию в профсоюзных конкурсах	2000,00 руб.
	- за организацию работы в музейной комнате	500,00 руб.
	- за организацию работы по основам православной культуры	500,00 руб.
		- за организацию деятельности центра профориентационной работы

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 Учреждения.

4.1.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

Критерии оценки деятельности

Целевые показатели, позволяющие оценить результат и качество работ педагогических работников	Сумма, %
за призовое место в профессиональных конкурсах среди педагогов - муниципальный уровень	1000,00 руб.

- региональный уровень - федеральный уровень - дистанционно	3000,00 руб. 5000,00 руб. 500, 00 руб.
за участие в профессиональных конференциях, выступление - муниципальный уровень - региональный уровень - федеральный уровень - дистанционно	500,00 руб. 1000,00 руб. 1500,00 руб. 500,00 руб.
за призовое место в конкурсах, олимпиадах, конференциях среди учащихся - муниципальный уровень - региональный уровень - федеральный уровень - дистанционно	500,00 руб. 1000,00 руб. 1500,00 руб. 100,00 руб.
Результаты ЕГЭ - качество по предмету 70% – 100% - наличие высокобалльников от 90 до 100 баллов - отсутствие обучающихся, не преодолевших «порог успешности»	1000,00 руб. 1000,00 руб. 1000,00 руб.
Результаты ОГЭ - качество по предмету 60% – 100% - отсутствие обучающихся, получивших неудовлетворительные результаты	1000,00 руб. 1000,00 руб.
Результаты ВПР - качество по предмету 60% - 100% - отсутствие обучающихся, получивших неудовлетворительные результаты	1000,00 руб. 1000,00 руб.

4.1.3. Выплаты за выслугу лет, которая устанавливается работникам Учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования, культуры, культуры и спорта, иным сферам, соответствующим сфере работы Учреждения.

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

1) работникам Учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования:

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

при выслуге лет от 3 до 10 лет – 10%;

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

при выслуге лет от 20 лет – 20%.

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

0,10 – при наличии квалификационной категории "педагог-наставник", "педагог-методист";

0,20 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,15 – при наличии первой квалификационной категории;

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

Контроль за выполнением педагогическим работником дополнительных обязанностей,

связанных с методической работой или наставнической деятельностью, возлагается на руководителя учреждения и (или) его заместителей.

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

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

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

0,10 – за почетное звание "Заслуженный", "Народный", "Почетный";

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

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 Учреждения.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника Учреждения, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы, включая поддержку молодых специалистов в возрасте до 35 лет включительно и наставничество.

Персональный повышающий коэффициент	Размер и условия назначения
Педагог-наставник	Высшая категория – 0,3 Первая категория – 0,2
Молодой специалист до 35 лет	от 0 до 3 лет – 0,2

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

Предельные размеры ежемесячных выплаты за организацию работы по профилактике наркомании среди обучающихся отдельным категориям работников Учреждения 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 Учреждения, 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 Учреждения 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. Стимулирующая выплата отдельным категориям устанавливается из расчета:

8000 рублей в месяц - учителям;

3000 рублей прочим работникам.

Перечень прочих работников:

- другие педагогические работники (педагог дополнительного образования, педагог-психолог, учитель-логопед (логопед), социальный педагог, преподаватель ОБЖ;

- учебно-вспомогательный персонал (вожатый);

- обслуживающий персонал (вахтер, гардеробщик, водитель автомобиля, дворник, машинист (кочегар) котельной, оператор котельной (теплового пункта), подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-электрик, сторож (вахтер), уборщик производственных и служебных помещений, электрик.

Стимулирующая выплата отдельным категориям устанавливается исходя из фактически отработанного времени в календарном месяце по основному месту работы и по основной должности.

Работникам, выполняющим объем работы менее нормы рабочего времени за ставку заработной платы, доплата осуществляется пропорционально отработанному времени.

Размер надбавок и доплат, включая надбавки и доплаты за совмещение должностей (профессий), и других выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленных согласно дополнительному объему работ, исчисляется без учета денежных стимулирующих выплат отдельным категориям работников.

4.1.9. Премияльные выплаты:

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

При премировании учитывается:

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

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

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

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 Учреждения, 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 Учреждением в трудовых отношениях, на дату издания приказа о премировании.

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

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

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

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

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

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

4.2. Премии, предусмотренные подпунктом 4.1.9, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

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

заместителей руководителя, главного бухгалтера, 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, 4.1.7, 4.1.8, 4.1.9 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 – 4.1.8 пункта 4.1 раздела 4 Положения осуществляются в первоочередном порядке.

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

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

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

4.8. 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).

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

4.10. Отдельным категориям работников Учреждения Администрацией муниципального образования Кореновский район могут устанавливаться другие выплаты стимулирующего характера.

5. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения

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

5.2. Установление должностных окладов руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения:

5.2.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым

договором, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, установленных Положением об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений образования муниципального образования Кореновский район;

5.2.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается Администрацией муниципального образования Кореновский район в зависимости от группы по оплате труда руководителей, в том числе с учетом сложности труда, масштаба управления, особенностей деятельности, значимости Учреждения.

5.2.3. Порядок отнесения Учреждения по группам по оплате труда руководителя учреждения и распределение Учреждения по группам по оплате труда руководителя учреждения устанавливаются нормативным актом Администрации муниципального образования Кореновский район.

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

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

5.3. С учетом условий труда руководителям Учреждения могут устанавливаться выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 3 и 4 Положения соответственно, в порядке, определенном Администрацией муниципального образования Кореновский район.

5.4. В соответствии со статьей 145 ТК РФ предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) и средней заработной платы работников Учреждения (без руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения, с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) устанавливается в кратности 4 и рассчитывается на календарный год.

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

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения и средней заработной платы работников учреждения может быть увеличен по решению Администрации муниципального образования Кореновский район, в отношении руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения, включенных в соответствующий перечень, утверждаемый Администрацией муниципального образования Кореновский район.

5.5. По решению Администрации муниципального образования Кореновский район руководителям учреждений могут быть установлены выплаты стимулирующего характера, размеры которых зависят от достижения ими целевых показателей эффективности работы Учреждения, 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 Кореновский район.

5.6. Руководители учреждений, заместители руководителей наряду со своей основной работой имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в том же Учреждении.

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

Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться руководителем учреждения, определяется Администрацией муниципального образования Кореновский район, заместителями руководителя – руководителем учреждения, с учетом особенностей определения учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором.

5.7. Руководителям учреждений по решению Администрации муниципального образования Кореновский район могут устанавливаться премиальные выплаты с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с порядком, критериями оценки и показателями эффективности работы Учреждения, установленными Управлением образования администрации муниципального образования Кореновский район.

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

5.8. В случае если в соответствии с положениями статей 60², 151 ТК РФ с письменного согласия работника МАНОУ СОШ №5 им. трижды Героя Советского Союза А.И. Покрышкина МО Кореновский район приказом Управления образования администрации муниципального образования Кореновский район на него возлагается временное исполнение обязанности руководителя данного учреждения, с ним не заключается новый трудовой договор и на указанного работника МАНОУ СОШ №5 им. трижды Героя Советского Союза А.И. Покрышкина МО Кореновский район не распространяются положения настоящего раздела.

В приказе Управления администрации муниципального образования Кореновский 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 Учреждения с этим же учреждением.

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

6. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам

Порядок определяет механизм исчисления заработной платы педагогическим работникам Учреждения.

6.1. Месячная заработная плата педагогических работников определяется путем умножения ставок заработной платы, установленных в соответствии с Положением об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений образования Кореновский район, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

педагогических работников за работу в другой образовательной организации (одной или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

учителей, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

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

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

предусматривается разное количество часов в неделю на предмет (дисциплину).

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

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

Месячная заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения ставки заработной платы на 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.

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

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

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

7. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

7.1. Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников Учреждения, которое продолжалось не свыше двух месяцев;
- за часы педагогической работы, выполненные педагогическими работниками Учреждения 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 Учреждение;
- при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год, 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 организаций и муниципальных учреждений образования муниципального образования Кореновский район.

При замещении отсутствующего по болезни или другим причинам педагогических работников Учреждения оплата педагогической работы производится по часовой ставке замещающего работника Учреждения.

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

Сумма заработной платы в месяц педагогического работника Учреждения для определения часовой ставки исчисляется исходя из:

должностного оклада, ставки заработной платы;

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

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

Среднемесячное количество рабочих часов определяется для педагогических работников Учреждения, 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.

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

8. Другие вопросы оплаты труда

8.1. В пределах экономии фонда оплаты труда Учреждения может предоставляться материальная помощь в связи с юбилейными датами (50,55,60,65 и т.д. лет), смертью близких родственников (отца, матери, сестры, брата, мужа, жены, ребенка) в размере одного должностного оклада.

Решение об оказании материальной помощи принимает в отношении:

руководителя учреждения – правовым актом Администрации муниципального образования Кореновский район;

работников Учреждения (за исключением руководителя учреждения) – руководитель учреждения на основании письменного заявления работника учреждения.

8.2. В соответствии со статьей 133 ТК РФ месячная заработная плата работников Учреждения, 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 Учреждения выплачивается компенсационная доплата до минимального размера оплаты труда в случае, когда размер месячной заработной платы работника Учреждения, 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 Учреждения 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 Учреждения 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 Учреждения по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

8.3. В пределах объема средств на оплату труда работников Учреждения руководителем учреждения формируется штатное расписание, которое утверждается приказом руководителя учреждения.

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

Штатное расписание составляется по видам персонала Учреждения, сформированных в соответствии с его Уставом.

В штатном расписании указываются должности работников Учреждения, 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 Учреждения, трудоустроенным на штатные должности.

8.4. Заработная плата работникам Учреждения выплачивается не реже чем каждые полмесяца, при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпускных производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

Заработная плата выплачивается 23 числа текущего месяца и 8 числа месяца, следующего за расчетным (окончательный расчет) и перечислением в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

При прекращении действия трудового договора выплата всех сумм причитающихся Работнику от Работодателя производится в последний день работы, оговоренный в приказе об увольнении Работника.

8.5. Расчетные листы выдаются работникам Учреждения персонально при выдаче заработной платы за вторую половину месяца. В расчетных листах указывается информация о составной части заработной платы работника, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей сумме, подлежащей к выдаче.

Форма расчетного листа:

МАНОУ СОШ №5 МО Кореновский район						
ФИО _____						
Должность _____						
Таб. № _____						
Норма дней _____ л						
Месяц	Дни	Часы	Начислен о	Удержан но	Вид	Код
					Аванс на сберкарту	123
					Доплата за классное руководство	52
					Ежемесячная премия	6
					Подходный	21
					Профсоюзы	36

					Зарплата на сберкарту	145
					Оклад за учительские часы	341
					Внеурочная деятельность	343
					Сельская местность	344
					За выслугу лет	345
					За категорию	345
					За проверку тетрадей	347
					За заведование кабинетами	348
					За превышение списочной наполняемости	349
					Доплата 3000 Губернаторские	250
					Вознаграждение за классное руководство	69
					Доплата суммой	90
					Оклад	190
					Доплата за совмещение, расширение зоны обслуживания	195
					Премия	6
ИТОГО						
Ит.нач.		НДФЛ		Вычет		Мат.помощь
ЕСФ						

8.6. Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются в соответствии с нормами трудового законодательства Российской Федерации и других законодательных и нормативных актов в области трудового права.

Положение распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2024 года.

Рассмотрено на общем собрании
трудового коллектива
«01» марта 2024 г., протокол № 28

Дополнения к коллективному договору

МАНОУ СОШ № 5 им. трижды Героя Советского Союза
А.И. Покрышкина МО Кореновский район
(наименование организации)

на 2022-2025годы

1. Абзац 3 пункта 3.7 приложения № 2 к коллективному договору «Положение об оплате труда работников МАНОУ СОШ № 5 им. трижды Героя Советского Союза А.И. Покрышкина МО Кореновский район» изложить в следующей редакции : « - за выполнение функции классного руководителя за счет средств федерального бюджета. Размер выплаты за выполнение функции классного руководителя в одном классе составляет 10 000 рублей в месяц с 01 марта 2024г».

Государственное казенное учреждение Краснодарского края
"Центр занятости населения Кореновского района"

**Уведомительная регистрация
коллективного договора, соглашения**

Дата 25.04.2024 № ЦЗМН.к.КД.н.19
Константинов от 18.03.2022.

наименование должности, подпись, Ф.И.О. И.И.

От работодателя:
Директор МАНОУ СОШ № 5
им. трижды Героя Советского
Союза А.И. Покрышкина
МО Кореновский район



И.И. Домашенко



Принято на общем собрании трудового коллектива «22» апреля 2024 года
протокол № 2