

ИЗМЕНЕНИЕ И ДОПОЛНЕНИЕ
КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средней
общеобразовательной школы №29 города Сочи им. Героя Советского Союза Нагуляна
М.К.

заключенного на 2023-2026 годы, принятого на собрании трудового
19 марта 2023 года, протокол № 2.

Уведомительная регистрация проведена
в ГКУ КК ЦНЗ города Сочи 20.03.2023 г.,
регистрационный номер 11-А

1. Считать утратившим силу приложения к коллективному договору «Положение об установлении выплат стимулирующего характера работников муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средней общеобразовательной школы №29 города Сочи имени Героя Советского Союза Нагуляна Мартираса Карапетовича» и «Положение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средней общеобразовательной школы №29 г. Сочи имени Героя Советского Союза Нагуляна Мартираса Карапетовича», принятые на общем собрании трудового коллектива от 19.03.2023 г. протокол №11.
2. Принять приложения к коллективному договору «Положение об установлении выплат стимулирующего характера работников муниципальной общеобразовательной бюджетной учреждения средней общеобразовательной школы №29 города Сочи имени Героя Советского Союза Нагуляна Мартираса Карапетовича» и «Положение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средней общеобразовательной школы №29 г. Сочи имени Героя Советского Союза Нагуляна Мартираса Карапетовича», принятые на общем собрании трудового коллектива от 31.08.2023 г. протокол №12.

От работодателя:
Директор МОБУ СОШ №29 г. Сочи
имени Героя Советского Союза
Нагуляна М.К.


(Николаева Ц.А.)


01 сентября 2023 г.

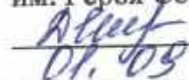
От работников:
Председатель профкома
МОБУ СОШ №29 г. Сочи
имени Героя Советского Союза
Нагуляна М.К.


(Дремлова Е.С.)


01 сентября 2023 г.

государственное казенное учреждение Краснодарского края
«Центр занятости населения города Сочи»
г. Сочи - Курорт Сочи
наименование муниципального образования
Уведомительная регистрация коллективного договора,
соглашения Дата 01.09.2023 № 11-А
и. специалист 
наименование должности, подпись, Ф.И.О.

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК МОБУ СОШ № 29
им. Героя Советского Союза Нагуляна М. К.


Е.С. Дремлюкова
2023 г.

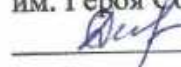


УТВЕРЖДАЮ
Директор МОБУ СОШ № 29 им. Героя
Советского Союза Нагуляна М. К.


Т.А. Николаева
2023 г.



СОГЛАСОВАНО
Председатель управляющего
совета МОБУ СОШ № 29
им. Героя Советского Союза Нагуляна М. К.


В.Н. Доманова

ПОЛОЖЕНИЕ

Об установлении выплат стимулирующего характера работников муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средней общеобразовательной школы № 29 города Сочи имени Героя Советского Союза Нагуляна Мартироса Карапетовича

1. Общие положения

Настоящим Положением работникам муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средней общеобразовательной школы № 29 города Сочи имени Героя Советского Союза Нагуляна Мартироса Карапетовича (далее – ОУ) устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
- надбавки за интенсивность и эффективность работы;
- надбавки за выслугу лет;
- премии по итогам работы;
- премии за качество выполняемых работ;
- других видов выплат стимулирующего характера, в случае если они установлены муниципальными правовыми актами муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края;
- выплата отдельным категориям работников муниципальных общеобразовательных учреждений;
- выплата педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных учреждений;
- выплата за выполнение функций классного руководителя;
- доплата педагогическим работникам – молодым специалистам.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимается руководителем учреждения с применением демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников) в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждений, а также средств от приносящей и иной, приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

2. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

В ОУ устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию;

- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, за исключением повышающих коэффициентов за квалификационную категорию.

2.1. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Размеры повышающего коэффициента:

0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории.

Повышающий коэффициент к должностному окладу, за квалификационную категорию устанавливается пропорционально объему педагогической нагрузки.

2.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента - до 3,0.

2.3. Стимулирующая надбавка за ученую степень, почетное звание, почетную грамоту, устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание, при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин. Размер стимулирующей надбавки:

- за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Почетный», почетную грамоту – 1000-2500 руб.;

- за ученую степень доктора наук – 2000 руб.;

- «Почетная грамота Министерства образования РФ» - 1000руб.

Надбавку за ученую степень, почетное звание рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

2.4. Стимулирующую надбавку за выслугу лет устанавливается (по основной должности) педагогическим работникам и другим работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования:

Размер выплаты:

При выслуге лет от 1 до 5 лет -5%;

При выслуге лет от 5 до 10 лет -10%; **оставляем**

При выслуге лет от 10 лет – 15%.

3. Стимулирующая выплата за выполнение функции классного руководителя устанавливается педагогическим работникам ОУ, выполняющим функции классного

руководителя из расчета 4000 рублей в месяц в классе независимо от количества обучающихся в каждом из классов.

В случае, если на педагогического работника возложены функции классного руководителя в двух и более классах, соответствующие стимулирующие выплаты выплачиваются за выполнение этих функций в каждом классе.

Размер стимулирующей выплаты устанавливается по состоянию на 1 января и 1 сентября текущего финансового года.

4. Стимулирующая надбавка за интенсивность, эффективность работы и качественное выполнение работы устанавливается:

- за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие и творческие достижения;

- за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых и муниципальных экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

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

- за сложность и напряженность выполняемой работы;

- за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Размер надбавки за интенсивность и эффективность работы может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, по одному или нескольким основаниям – до 200%. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Критерии и показатели для установления стимулирующей надбавки за интенсивность, высокие результаты и качественное выполнение работы.

№	Виды выплат	Сумма надбавки (руб./% от оклада)
Директор		
4	По приказу Управления образования	
Административно-управленческий персонал		
4.1	Эффективная организация внутришкольного контроля в ОУ	До 5000
4.2	Создание системы мониторинга учебно-воспитательного процесса	до 20%
4.3	Создание системы работы по подготовке обучающихся и педагогов к проведению государственной (итоговой) аттестации в форме ЕГЭ, муниципального экзамена	До 5000
4.4	Создание системы работы с неуспевающими обучающимися (отсутствие второгодников, условно-переведенных обучающихся)	До 5000
4.5	Высокий уровень организации работы по недопущению пропусков уроков обучающимися без уважительных причин (отсутствие не обучающихся, снижение общего количества пропусков учебных занятий без уважительных причин)	до 25%
4.6	Эффективная организация различных форм получения образования обучающимися (обучение больных детей на дому)	до 17%
4.7	Организация работы по подготовке к проведению процедуры аттестации ОУ	до 4000
4.8	Эффективная организация внутришкольного контроля деятельности классных руководителей	до 20%
4.9	Высокий уровень организации работы по снижению количества	до 4000

	правонарушений и преступлений, совершенных обучающимися	
4.10	За реализацию комплексных целевых программ	до 20%
4.11	За организацию работы по профилактике наркомании среди учащихся: заместителю директора по ВР	до 2000
4.12	За разработку новых программ, положений, подготовка экономических расчетов	1500-4000
4.13	За сложность и напряженность выполняемой работы, усиленный режим работы	до 20%
4.14	За напряженность и перегруженность в режиме сдачи квартальных отчетов	до 25%
4.15	За качественное составление и ведение дополнительной отчетности	до 20%
4.16	За выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей	До 5000
4.17	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях в соответствии с нормами СанПин	до 5000
4.18	Обеспечение выполнения требований правил пожарной и электробезопасности (отсутствие предписаний контролирующих органов)	до 5000
4.19	Эффективность использования материально-технической базы	до 4000
4.19.1	за выполнение функциональных обязанностей работников, должности которых отсутствуют в штатном расписании	до 5000
4.19.2	за составление расписания уроков и ведения журнала замен	до 5000
4.20	Организация работы в отсутствие благоустроенности учреждения (отсутствие централизованного отопления, водоснабжения)	до 30%
Педагогический персонал		
4.21	Работа педагога в качестве тьютора	до 5000
4.21.1	за интенсивность работы по психолого – педагогическому сопровождению учащихся с ОВЗ и детей инвалидов на уровнях начального, основного общего образования	до 5000
4.22	Подготовка олимпиад. Участие в конкурсах, конференциях районного. Муниципального. Зонального, краевого, Всероссийского уровней	до 5000
4.23	За ведение базы данных по проведению экзаменов в рамках ЕГЭ, ОГЭ	до 5000
4.24	Организация работы в информационно-методическом центре	до 5000
4.25	Разработка и внедрение авторских и авторизированных программ	до 5000
4.26	Аттестация 9х классов	до 5000
4.27	Профессиональная ориентация учащихся	до 5000
4.28	Подготовка и проведение массовых внеклассных и внешкольных мероприятий с учащимися	до 5000
4.29	Организация качественного участия обучающихся в городских массовых акциях и мероприятиях	до 5000
4.30	За организацию работы в сети Интернет	до 5000
4.31	Организация мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности: классные родительские собрания, родительские конференции, открытые классные часы с родителями, организация работы с родительским комитетом	до 5000
4.32	За работу по оформлению базы мед.страхования работников и учащихся	до 5000
4.33	За работу в музее	до 3000
4.34	За работу общественного инспектора по охране прав детства	до 5000
4.35	За обеспечение системы работы по охране труда	до 5000
4.36	За организацию работы по антитеррористической безопасности	до 3000
4.37	За интенсивность работы по организации участия педагогов и	до 5000

	учащихся в конкурсах районного и городского масштаба	
4.38	За работу с одаренными детьми	до 5000
4.39	За работу с отстающими детьми	до 5000
4.40	За работу по организации питания учащихся и учителей в школе	до 5000
4.41	За организацию питания в классе	до 3000
4.42	За руководство штабом гражданской обороны ОУ	до 3000
4.43	За эксплуатацию учебного оборудования, приобретенного в рамках ПНПО и РКПО	до 3000
4.44	За организацию работы по профилактике наркомании среди учащихся (учителям физической культуры)	до 3000
4.45	За пред профильную и профильную подготовку учащихся 9х и 10-11х классов	до 6000
4.46	Работа по подготовке обучающихся к проведению государственной (итоговой) аттестации в форме ЕГЭ, ОГЭ, муниципального экзамена	до 5000
4.47	Работа по подготовке обучающихся к проведению государственной (итоговой) аттестации в форме ЕМЭ, муниципального экзамена	до 5000
4.48	За руководство профсоюзной организацией	до 5000
4.49	За ведение программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий	до 5000
4.50	Подготовка протоколов управленческого совета	до 5000
4.51	За ведение протоколов пед. Совета учреждения	до 5000
4.52	За ведение делопроизводства по основной деятельности	до 5000
4.53	За организацию подвоза детей к школе	до 3000
4.54	Оформление базы по медицинскому страхованию учащихся	до 5000
4.55	За организацию дежурства в школе	до 2000
4.56	Молодым специалистам, молодым педагогам, окончившим среднее профессиональное учебное заведение.	до 3000
4.57	Молодым специалистам, молодым педагогам окончившим высшее профессиональное учебное заведение	до 3000
4.58	Организация и проведение подворовых обходов	до 2000
4.59	Организация ВШК	до 5000
4.60	Ведение базы «Сетевой город»	до 5000
4.61	Выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей	до 5000
4.62	Участие в ремонте школы	до 5000
4.62.1	За организацию познавательного досуга учащихся	до 3000
4.63	Использование химических реактивов, их хранение и складирование	до 5000
4.63.1	За исполнительскую дисциплину и ведение нормативно-правовой документации	до 5000
4.63.2	Организация работы по подготовке к проведению процедуры аттестации педагогов ОУ	до 6000
4.64	Эффективная работа с родителями обучающихся по различным проблемам детско-взрослых отношений	до 5000
4.65	Создание эффективной системы работы с детьми «группы риска», «трудными семьями»	до 5000
4.66	За организацию работы по профилактике наркомании среди учащихся (социальному педагогу)	до 5000
4.66.1	За оказание ранней квалифицированной помощи постоянно возрастающему количеству детей в соответствии с социальным заказом родителей.	до 5000
4.66.2	За одновременное сопровождение детей всех возрастных групп с различными недостатками в физическом и (или) психическом развитии с ограниченными возможностями здоровья.	до 5000

4.66.3	За разработку рекомендаций по использованию рациональных педагогических приемов в работе с ребенком.	до 5000
4.66.4	За организацию консультаций и просветительскую работу с родителями в пределах своей компетенции.	до 5000
4.66.5	За создание условий способствующих активизации речи логопатов.	до 5000
4.66.6	За создание форм и методов системы контроля качественной детской речи.	до 5000
4.67	За работу с военкоматом	до 5000
4.67.1	за содействие в обеспечении внебюджетной деятельности	до 5000
4.68	За проведение мероприятий по профилактике вредных привычек	до 3000
4.69	Проведение оздоровительной и спортивной деятельности	до 5000
4.69.1	За специфику , работы учителю-логопеду, учителю-дефектологу, тьютору	до 50%
Учебно-вспомогательный персонал		
4.70	За работу с архивом	до 5000
4.70.1	Активное формирование библиотечного фонда	до 5000
4.70.2	Повышение профессионализма	до 5000
4.70.3	справочно-библиографическая работа	до 5000
4.70.4	за ведение табеля учета использования рабочего времени и расчета заработной платы	до 70%
4.70.5	за обслуживание работников и учащихся в читальном зале	до 3000
4.70.6	за работу с электронными базами данных (электронный дневник)	до 5000
4.70.7	за содействие в обеспечении внебюджетной деятельности	до 5000
4.71	За выполнение срочных работ	до 5000
4.72	За качественную подготовку документации для сдачи всех видов отчетности	до 5000
4.72.1	За ведение делопроизводства по основной деятельности	до 5000
4.73	За сложность и напряженность выполняемой работы	до 5000
4.73.1	За расширение объема работ	до 5000
4.73.2	Безупречное исполнение должностных обязанностей	до 5000
4.73.3	За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	до 5000
Обслуживающий персонал		
4.74	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиНа, качественная уборка участка	до 5000
4.75	Проведение работ по кронированию и обрезке зеленых насаждений в ОУ, покосу травы.	до 5000
4.76	Выполнение срочных работ	до 5000
4.77	Качественная организация работы по обеспечению требований по безопасной перевозке детей	до 5000
4.78	За безаварийную работу	до 5000
4.79	Отсутствие дорожно-транспортных происшествий, замечаний контролирующих органов по содержанию автотранспортного средства	до 2000
4.80	За активное участие в ликвидации аварий	до 5000
4.81	За проведение генеральных уборок	до 5000
4.82	Безупречное исполнение должностных обязанностей	до 5000
4.83	За работу с твердым топливом	до 3200
4.84	За качественную работу по обеспечению учреждения теплом	до 1000
4.85	За расширение объема работ	до 5000

Все категории работников		
5.1	Сопровождение обучающихся, проживающих в сельской местности,	до 5000

	во время перевозки их в муниципальных образовательных организациях, реализующих основные общеобразовательные программы	
5.2	Непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ	до 5000
5.3	Ведение документации структурного подразделения «Точка роста» в соответствии с нормативными требованиями	до 5000
5.4	Высокий уровень подготовки мероприятий проводимых на базе структурного подразделения «Точка роста»	до 5000
5.5	за выполнение функциональных обязанностей работников, должности которых отсутствуют в штатном расписании	до 100%
5.6	за работу по ликвидации аварийных ситуаций и подготовке к новому учебному году	до 5000
5.7	за оформление больничных листов	до 5000
5.8	за выполнение разовых поручений и работы, не предусмотренной должностными обязанностями	до 5000
5.9.	за сложность и напряженность выполняемой работы	до 5000
5.10.	за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	до 5000
5.11.	за организацию Федерального проекта «Билет в будущее»	до 3000
5.12.	за организацию работы волонтерских отрядов	до 5000
5.13	За участие в разработке и эффективном внедрении рабочих программ воспитания	до 5000

6. Стимулирующая доплата молодой педагог

6.1. В целях стимулирования труда педагогических работников из числа выпускников организаций высшего и среднего профессионального образования производится ежемесячная выплата в размере 3 000 рублей, с наименованием «краевая доплата молодому педагогу - 3000 (три тысячи) рублей».

6.2. Статус молодого специалиста возникает у выпускника организаций высшего или профессионального образования в возрасте до 30 лет, впервые принятого на работу по трудовому договору в образовательную организацию.

6.3. Молодым специалистом также признается работник, в возрасте до 30 лет, находящийся в трудовых отношениях с работодателем и впервые приступивший к работе в должности педагогического работника в течение года после окончания организации высшего или профессионального образования.

6.4. Статус молодого специалиста действует в течение трех лет, сохраняется или продлевается в случаях: призыва на военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу; перехода работника в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность на территории края; нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

7. Выплата отдельным категориям

7.1. Дополнительная выплата стимулирования отдельных категорий работников муниципальных общеобразовательных организаций осуществляется за счет бюджета Краснодарского края, в размере 3000,00 рублей в месяц, исходя из фактически отработанного работником времени (но не более, чем на 1 ставку) по основному месту работы и по основной должности по должностям: учитель, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, педагог-психолог, педагог-библиотекарь, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, дворник, уборщик служебных помещений.

8. Ежегодная денежная выплата к началу учебного года педагогическим работникам государственных общеобразовательных организаций Краснодарского края

8.1. Право на получение ежегодной выплаты имеют педагогические работники государственных общеобразовательных организаций, которые осуществляют трудовую деятельность на основании трудового договора, заключенного по 1 сентября соответствующего года, по основному месту работы.

8.2. Ежегодная выплата не предоставляется педагогическим работникам государственных общеобразовательных организаций, находящимся по состоянию на 1 августа соответствующего года в длительном отпуске сроком до одного года или в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

8.3. Список педагогических работников, имеющих право на предоставление ежегодной выплаты, утверждается приказом руководителя учреждения.

8.4. Размер ежегодной выплаты устанавливается в сумме 5 750 рублей.

8.5. Ежегодная выплата относится к выплатам стимулирующего характера, осуществляется за счет средств краевого бюджета и является составной частью заработной платы педагогического работника.

8.6. Ежегодная выплата предоставляется педагогическим работникам, указанным в пункте 8.1, при условии занятия ими штатной должности в размере не менее 0,5 ставки без учета отработанного времени.

8.7. При занятии штатной должности в размере менее 0,5 ставки ежегодная выплата производится пропорционально размеру занятой штатной должности без учета отработанного времени.

8.8. Ежегодная выплата педагогическим работникам государственных общеобразовательных организаций производится в период с 25 августа по 10 сентября соответствующего года.

9. Показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников, порядок и условия их выплат

9.1. Надбавка за эффективность деятельности выплачивается по результатам работы педагогических работников из стимулирующей части фонда оплаты труда. Применение настоящего Положения направлено на создание у работников материальной заинтересованности в достижении тех показателей, которые не предусмотрены основной оплатой по должностным окладам.

Настоящее положение определяет цель морального и материального стимулирования - усиление заинтересованности работников в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, повышение качества образовательного процесса, а также закрепление в школе квалифицированных кадров.

Показатели и критерии эффективности деятельности являются неотъемлемой частью трудового договора с сотрудником (допускается ссылка на локальный акт, регулирующий порядок осуществления таких выплат).

Выплаты по показателям эффективности являются выплатами стимулирующего характера, устанавливаются работнику с учетом разработанных в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников, включая механизм увязки размера оплаты труда работников и руководителей учреждений с конкретными показателями качества и количества оказываемых услуг (выполняемых работ) на основании следующих показателей эффективности деятельности педагогических работников муниципальных общеобразовательных бюджетных учреждений средней общеобразовательной школы

9.2. Основанием для оценки результативности деятельности педагогов служит портфолио (портфель профессиональных достижений), т.е. индивидуальная папка, в которой собраны личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития учеников, вклад педагога в развитие системы образования за определенный период времени, а также участие в общественной жизни учреждения.

Портфолио заполняется педагогом самостоятельно в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности, на основе утвержденных настоящим Положением критериев и содержит самооценку его труда.

9.3. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности педагога на основе его личного портфолио в образовательном учреждении приказом руководителя создается Комиссия, состоящая из представителей администрации учреждения, первичной профсоюзной организации, руководителей ШМО.

9.4. Комиссия действует на основании Положения, утвержденного руководителем учреждения и согласованного с председателем первичной профсоюзной организации учреждения.

9.5. Председатель Комиссии несет персональную ответственность за работу Комиссии, грамотное и своевременное оформление документации.

9.6. Результаты работы Комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых - 5 лет. Протоколы хранятся у руководителя учреждения. Решения Комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

9.7. В установленные приказом руководителя учреждения сроки (не менее чем за неделю до заседания Комиссии, на которой планируется рассмотрение вопроса о распределении стимулирующего фонда оплаты труда) педагогические работники передают руководителю в Комиссию собственные портфолио с заполненным собственноручно оценочным листом, содержащим самооценку показателей результативности, с приложением документов подтверждающих и уточняющих их деятельность.

9.8. Расчет размера надбавки за эффективность деятельности производится по результатам отчетных периодов – с 01 января по 31 августа, с 01 сентября по 31 декабря текущего года, что позволяет учитывать динамику учебных достижений.

9.9. Комиссия в установленные сроки проводит на основе представленных в портфолио и оценочном листе материалов экспертную оценку результативности деятельности педагога за отчетный период в соответствии с критериями данного Положения.

9.10. Результаты экспертной оценки оформляются Комиссией в оценочном листе результативности деятельности педагога за отчетный период. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности.

9.11. Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом учителя, подписывается всеми членами Комиссии, доводится для ознакомления под роспись педагогу и утверждается приказом руководителя.

9.12. Количество баллов одного педагога для получения максимальной надбавки может не превышать 140 баллов.

9.13. Критерии эффективности деятельности педагогов:

№п/п	Наименование критерия	Весовой коэффициент	Расчет показателя	Итоговый балл (оценка Комиссии)
Результативность деятельности педагога				
1	Обученность обучающихся по предмету	0-3 балла	100% -3 балла; 99%- 95% -2 балла; 94%- 90% -1 балла;	

			менее 90% -0 баллов	
2	Стабильная и позитивная динамика качества знаний обучающихся по предмету	0-2 балла	Повышение качества знаний за учебный период - 2 балла; Стабильный показатель качества знаний за учебный период - 1 балла; Снижение уровня качества знаний за учебный период - 0 баллов.	
3	Стабильная и позитивная динамика качества знаний по результатам административных тренировочных, диагностических, контрольных работ	0-2 балла	Повышение качества знаний за учебный период - 2 балла; Стабильный показатель качества знаний за учебный период - 1 балла; Снижение уровня качества знаний за учебный период - 0 баллов.	
4	Обеспечение индивидуальной образовательной траектории обучающихся (1-11 классы)	0-2 балла	10 % обучающихся, для которых разработан и реализуется план индивидуальной работы по повышению качества знаний по предмету -2 балла 5 % обучающихся, для которых разработан и реализуется план индивидуальной работы по повышению качества знаний по предмету - 1 балла Отсутствие индивидуальной работы с обучающимися - 0 баллов	
5	Обеспечение индивидуальной образовательной траектории обучающихся в ходе подготовки к ОГЭ, ЕГЭ (8 - 11 классы)	0-2 балла	10 % обучающихся, для которых разработан и реализуется план индивидуальной работы по повышению качества знаний по предмету - 2 балла 5 % обучающихся, для которых разработан и реализуется план индивидуальной работы по повышению качества знаний по предмету - 1 балла Отсутствие индивидуальной работы с обучающимися - 0 баллов	
6	Результативность ОГЭ, ЕГЭ	<0<	Наличие обучающихся, набравших от 80 баллов и выше - 4 баллов за каждого обучающегося; Отсутствие обучающихся, не преодолевших минимальный порог -2 баллов, Наличие обучающихся, не преодолевших минимальный порог - «-1» балл за каждого обучающегося	
7	Подготовка обучающихся-победителей и призеров предметных олимпиад, конференций, конкурсов, соревнований, фестивалей, выставок, иных конкурсных мероприятий и акций по предмету	1-3 баллов	Муниципальный - 2 балла за каждого обучающегося Региональный - 3 балла за каждого обучающегося Федеральный- 4 баллов за каждого обучающегося	
8	Организация и подготовка обучающихся - участников (дипломантов) предметных олимпиад, конференций, конкурсов, соревнований, фестивалей, выставок, иных конкурсных мероприятий и акций по предмету	1-2 балла	Организация и проведение - 1 балл; Подготовка участников - 1 балл	
9	Организация, проведение, анализ системных исследований (мониторинг), диагностика индивидуальных достижений обучающихся	2-3 балла	Организация и проведение - 2 балла Организация, проведение, анализ - 3 балла	

	(1-11 классы)			
10	Организация, проведение, анализ системных исследований (мониторинг), диагностик индивидуальных достижений обучающихся в ходе подготовки к ОГЭ, ЕГЭ (8 - 11-е классы)	1-2 балла	Организация и проведение - 1 балла Организация, проведение, анализ - 2 балла	
11	Результат работы педагога по теме самообразования	0-2 балла	Педагог не имеет системы работы по теме - 0 баллов; педагог работает по системе -1 балл; педагог имеет обобщение своего опыта по теме (методические разработки, аналитические материалы, выступления на ШМО, ГМО и т.д.) - 2 балла	
12	Активное участие педагога в методической и экспертной работе	0-2 балла	Участие педагога в аттестации педагогических кадров в качестве эксперта - 2 балл	
13	Активное участие педагога в проведении итоговой аттестации	0-1 балл	Участие педагога в итоговой аттестации обучающихся 9-х классов в качестве эксперта предметной комиссии, в итоговой аттестации обучающихся 11-х классов -1 балла;	
14	Участие педагога в разработке и реализации ООП	«- 2» - 3 балла	Участие в разработке - 3 балла; реализация программы - 1 балл; отсутствие программы - «- 2» балла.	
15	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея, рекреаций и т.п.)	0-2 балла	Наличие регулярно оформленного кабинета - 2 балла Участие в оформлении (озеленении) рекреаций, музея - 1 балл	
16	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные проекты обучающихся, социальные проекты)	0-10 баллов	1 балл за каждый проект, документально оформленный	
17	Организация внеклассной работы по предмету	0-2 балла	При наличии 2-х и более мероприятий, подготовленных учителем по предмету в рамках внеурочной деятельности - 2 балла, при отсутствии мероприятий - 0 баллов	
18	Обеспечение безопасности жизнедеятельности детей в учебно-воспитательном процессе	«-1» - 1 балл	Отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев - 1 балл, наличие указанных случаев - «-1» балл.	
19	Участие в профессиональных конкурсах, грантах, научно-практических конференциях	0-4 балла	Федеральный уровень - 4 балла, Региональный уровень - 3 балла, Муниципальный уровень - 2 балла, Школьный уровень - 1 балл	
20	Наличие и уровень распространения передового педагогического опыта	0-4 балла	Федеральный уровень - 4 балла, Региональный уровень - 3 балла, Муниципальный уровень - 2 балла, Школьный уровень - 1 балл Учитывается проведение открытых уроков, мастер-классов, презентаций, творческих отчетов и др. мероприятий по обобщению передового опыта	
21	Удовлетворенность родителей (законных представителей), обучающихся качеством	«-1» - 1 балл	Благодарность письменная в адрес учреждения, вышестоящих организаций - 1 балл; обоснованные жалобы - «-1» балл	

	предоставляемых образовательных услуг			
22	Использование новых педагогических технологий	0-2 балла	Применение традиционных технологий - 0 баллов; использование интерактивных форм и методов обучения - 1 балл; систематическое использование авторских интерактивных форм - 2 балла.	
23	Профилактика учителями - предметниками опозданий, прогулов обучающихся без уважительной причины, подержание сознательной дисциплины обучающихся	«-2» - 2 балла	Результативность работы - 2 балла; Есть замечания администраторов, обучающихся, жалобы родителей - «-2» балла	
24	Наставничество	0-2 балла	Наставничество - 2 балла за каждого подопечного	
25	Интенсивность труда	0-1 балл	Участие в проверки диагностических работ - 1 балл	
Результативность деятельности классного руководителя				
26	Организация самоуправления в классном коллективе	0-1 балл	Систематически действующий орган классного самоуправления - 1 балл; отсутствие систематически действующего органа классного самоуправления - 0 баллов;	
27	Работа с детьми из социально-неблагополучных семей	0-2 балла	Положительная динамика - 2 балла, отрицательная - 0 баллов	
28	Профилактика правонарушений, отсутствие обучающихся, нарушивших Закон 1539	0-2 балла	Отсутствие правонарушений - 2 балла; постановка на учет в ОПДН - 0 баллов	
29	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	0-1 балл	Наличие - 1 балл за каждое массовое; отсутствие - 0 балла	
30	Организация и проведение экскурсий, посещение театров, выставок, активного отдыха, социально значимых акций	0-3 балла	Охвачено более 70 % обучающихся - 3 балла за каждое мероприятие; охвачено от 50 до 69 % - 2 балла за каждое мероприятие; охвачено от 30 до 49 % - 1 балл за каждое мероприятие	
31	Активное участие обучающихся в жизни класса	0-3 балла	Охвачено более 70 % обучающихся - 3 балла за каждое мероприятие; охвачено от 50 до 69 % - 2 балла за каждое мероприятие; охвачено от 30 до 49 % - 1 балл за каждое мероприятие	
Соблюдение исполнительской дисциплины				
32	Ведение классных журналов, личных дел, дневников	«-1» - 2 балла	Без замечаний - 2 балла; замечания - «-1» балл	
33	Оформление документации, установленной локальными актами, учреждения	«-1» - 1 балл	Своевременная подача отчетов, ведение документации - 1 балл; нарушение сроков - «-1» балл	
34	Соблюдение правил внутришкольного распорядка (дежурство по школе, выполнение плана работы на неделю и т.д.)	«-1» - 1 балл	Отсутствие замечаний - 1 балл; Наличие опозданий педагога, нарушение правил внутреннего трудового распорядка - «-1» балл за каждое замечание.	
35	Организация рабочего места учителя	«-1» - 1 балл	Соблюдение санитарно-гигиенических требований к рабочему месту учителя - 1 балл; наличие замечаний - «-1» балл за каждое замечание.	
Сохранение здоровья обучающихся				
36	Работа с обучающимися по	0-2 балла	Не ведется, ведется без системы - 0	

	предупреждению табакокурения, наркомании, алкоголизма и т.д.		баллов; Ведется систематически- 2 балла.	
37	Охват обучающихся горячим питанием (для 5-11-х классов)	0-3 балла	Показатель ниже общешкольного по параллели- 0 баллов; показатель на уровне общешкольного по параллели- 1 балл; показатель выше уровня общешкольного - 2 балла; показатель выше среднего по городу -3 балла	
38	Участие педагога в организации отдыха детей	0-3 балла	Организация отдыха детей - 1 балл; Работа в лагере с дневным пребыванием, трудовом объединении, отряде в качестве педагога - 2 балла, работа начальником лагеря, трудового объединения - 3 балла	
39	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	0-2 балла	Проведение мероприятий физкультурно-оздоровительной и спортивной направленности - 2 балла за каждое мероприятие	
40	Внедрение здоровьесберегающих технологий	0-1 балл	Использование здоровьесберегающих технологий в образовательном процессе - 1 балл, отсутствие - 0 баллов	
ИКТ- деятельность педагога				
41	Активное участие в программе «Электронное образование. Дневник.ру»	0-3 балла	Систематическое общение с родителями по Интернету, проведение дистанционного обучения во время карантина, активированных дней, болезни ученика - 3 балла	
42	Участие в конкурсах с применением инновационных технологий, в том числе ИКТ	0-4 балла	Призовые места: в школьном конкурсе - 1 балл; в муниципальном - 2 балл; в региональном - 3 балла в федеральном - 4 балла	
43	Участие в обновлении школьного сайта	0-4 балла	Систематическое участие - 4 балла; участие - 1 балл.	
44	Создание личного сайта	0-2 балла	Создание сайта - 1 балл; регулярное обновление личного сайта - 2 балла	
Реализация национально-регионального компонента				
45	Реализация «Программы по сохранению, укреплению здоровья. Организация питания»	0-2 балла	Наличие утвержденного плана реализации - 1 балл; активная реализация - 2 балла; отсутствие плана -0 баллов	
46	Участие в конкурсах по популяризации профессии учителя	0-2 балла	За каждое призовое место: на муниципальном этапе - 1 балл; на региональном этапе - 2 балла	
47	Популяризация педагогического опыта по введению ФГОС в СМИ	0-2 балла	Публикация статей в изданиях управления образования - 1 балл; муниципальных и региональных -2 балла	
Участие педагога в общественной социально-значимой деятельности				
48	Работа с микрорайоном	0-1 балл	Обход с целью уточнения количества детей - 1 балл	
49	Социальное партнерство с другими учреждениями	0-1 балл	Сотрудничество с 2 и свыше учреждениями -1 балл	
50	Участие в художественной самодеятельности	0-2 балла	Участники уровня учреждения -1 балл, муниципального уровня - 2 балла	
51	Участие в поселковой, районной Спартакиаде работников образования	0-2 балл	Участие - 2 балл за каждое мероприятие	
52	Участие в подготовке к новому учебному году	0-2 балла	Организация ремонта класса - 1 балла; участие в ремонте помещений учреждения - 1 балла	
53	Участие в благоустройстве и озеленение территории	0-2 балла	Оформление клумбы, посадка деревьев - 2 балла	

Коммуникативная деятельность педагога			
54	Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями	0-2 балла	Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей и или обучающихся на характер деятельности учителя
55	Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися	0-2 балла	Наличие конфликтных ситуаций на уроках

9.14. Количество набранных баллов отражается в протоколе экспертной комиссии. Подсчитывается общий балл. Для этого все баллы, выставленные педагогам за эффективность деятельности суммируются. Размер предусмотренных средств из месячного фонда оплаты труда на выплату надбавки за эффективность деятельности делится на общее количество баллов, набранных педагогами. Таким образом определяется денежное содержание одного балла.

Денежное содержание одного балла умножается на количество баллов учителя. В результате получают размер надбавки за эффективность деятельности конкретного педагога.

9.15. Выплата надбавки за эффективность деятельности осуществляется на основании приказа директора школы.

9.16. Вопрос о снятии (или отказе в установлении) стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы сотруднику ОУ рассматривается комиссией по распределению выплат стимулирующего характера в случаях:

- непредставления или несвоевременного представления (без уважительной причины) работником заполненной оценочной карты;
- наличия дисциплинарных взысканий;
- неисполнения должностных обязанностей в полном объеме;
- нарушение трудовой и исполнительской дисциплины.

9.17. Вновь поступившим работникам и работникам, вышедшим из отпуска по уходу за ребенком (длительного отпуска) стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы не устанавливается.

10. Условия и порядок отмены выплат стимулирующего характера

10.1. Виды и размеры выплат стимулирующего характера пересматриваются перед началом финансового, учебного года;

10.2. Размеры выплат могут быть изменены в зависимости от результатов труда работника.

10.3. Выплаты, установленные работнику, могут быть отменены или уменьшены:

- в связи с невыполнением возложенных на работника обязанностей;
- в связи с ухудшением качества работы;
- в связи с изменением условий труда по интенсивности, сложности, напряженности.

10.4. В соответствии с Трудовым Кодексом РФ работник должен быть предупрежден о снятии доплат и надбавок не позднее, чем за 2 месяца.

11. Заключительные положения

11.1. Настоящее Положение вступает в силу со дня его подписания и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.09.2023 года.

Данное Положение принято на общем собрании трудового коллектива Протокол № _____ от _____ г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК МОБУ СОШ № 29
им. Героя Советского Союза Нагуляна М. К.


Е.С. Дремлюхова

« 01 » 08 2023

СОГЛАСОВАНО

Председатель управляющего
совета МОБУ СОШ № 29

им. Героя Советского Союза Нагуляна М. К.


В.Н. Доманова

УТВЕРЖДАЮ

Директор МОБУ СОШ № 29 им. Героя
Советского Союза Нагуляна М. К.


Т.А. Николаева

« 01 » 08 2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

Об оплате труда работников муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средней общеобразовательной школы № 29 города Сочи имени Героя Советского Союза Нагуляна Мартироса Карапетовича

1. Общие положения.

Настоящее Положение об оплате труда муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средней общеобразовательной школы № 29 города Сочи имени Героя Советского Союза Нагуляна Мартироса Карапетовича разработано в с Трудовым Кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, Федеральным Законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Краснодарского края от 16 июля 2013 года № 2770-КЗ «Об образовании в Краснодарском крае», Законом Краснодарского края от 03 марта 2010 г. № 1911-КЗ «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образовательных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования», постановлением администрации муниципального образования город Сочи от 23.12.2008г. № 1280 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Сочи», Приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 06.10.2009г. № 373 «Об утверждении и введении в действие федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования», от 17.12.2010г. № 1897 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта основного общего образования», от 22.12.2014г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», постановлением Правительства Российской Федерации от 04.04.2020 г. №448 «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Развитие образования», постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 14.08.2020 г. №453 «О внесении изменений в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 5 октября 2015 г. №939 «Об утверждении государственной программы Краснодарского края «Развитие образования» и об утверждении Порядка выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам государственных образовательных организаций Краснодарского края, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы», приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 22.03.2021г. №115 «Об утверждении Порядка организации и

осуществления образовательной деятельности по основным образовательным программам – образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования», Постановлением администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края от 22.01.2021г. №50 «Об утверждении положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края» (с изменениями и дополнениями), в целях совершенствования оплаты труда работников, обеспечивающих повышение уровня оплаты труда работников, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

1.2. Система оплаты труда работников муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения основной образовательной школы № 29 города Сочи имени Нагуляна Мартироса Карапетовича. (далее Учреждение), включающая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, в том числе: настоящим Положением об оплате труда работников муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения основной образовательной школы № 29 города Сочи имени Нагуляна Мартироса Карапетовича, Положением об установлении выплат компенсационного и стимулирующего характера работников муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения основной образовательной школы № 29 города Сочи имени Нагуляна Мартироса Карапетовича. и Положением об оплате труда из средств, полученных от приносящих доход деятельности, работников муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения основной образовательной школы № 29 города Сочи имени Нагуляна Мартироса Карапетовича, - в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Краснодарского края и муниципальными правовыми актами муниципальными правовыми актами муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края

1.3. Положение включает в себя:

порядок и условия оплаты труда;

базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы;

оплату труда заместителей руководителя учреждения;

оплату труда руководителя учреждения;

порядок формирования штатного расписания.

1.4. Оплата труда работников устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных учреждениях;

перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных учреждениях;

рекомендаций городской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

согласования с профсоюзной организацией работников Учреждения.

1.5. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

В случае, когда выплаты стимулирующего характера и их размеры зависят от установленных в учреждении показателей и критериев, то в трудовом договоре работника допускается ссылка на локальный акт, регулирующий порядок осуществления таких выплат.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

1.7. Заработная плата каждого работника 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.

1.8. Месячная заработная плата работников учреждения, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного в Краснодарском крае уровне минимального размера оплаты труда.

1.9. Фонд оплаты труда учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке образовательному учреждению, и средств от оказания услуг, предоставление которых для физических и юридических лиц осуществляется на платной основе, и от приносящей доход деятельности.

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

Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника, направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда.

1.11. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в фонде оплаты труда Учреждения не может превышать 40 %.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1 Базовые оклады, базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и размеры повышающих коэффициентов

Профессиональная группа	Квалификационный уровень	Базовый оклад, руб.	Повышающий коэффициент	Размер оклада с учетом 115 руб., руб.
По занимаемым должностям работников муниципальных образовательных учреждений				
<i>Педагогические работники</i>				
- педагог дополнительного образования	Второй уровень	8068	0,08	8829
- педагог-организатор		8068	0,08	8829
- социальный педагог		8068	0,08	8829
- педагог-психолог	Третий уровень	8068	0,09	8910
- советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями		8068	0,09	8910
- преподаватель организатор основ безопасности жизнедеятельности	Четвертый уровень	8068	0,10	8990
- учитель-дефектолог		8068	0,10	8990

- учитель-логопед		8068	0,10	8990
- тьютор		8068	0,10	8990
- учитель*		8068	0,10	8990
<i>Общепрофессиональные должности служащих первого уровня</i>				
-делопроизводитель	Первый уровень	5453	0,00	5453
-секретарь-машинистка		5453	0,00	5453
<i>Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня</i>				
- электроник	Первый уровень	6100	0,00	6100
-специалист по кадрам		6100	0,00	6100
- специалист в сфере закупок		6100	0,00	6100
- специалист по охране труда		6100	0,00	6100
-лаборант		5544	0,00	5544
<i>Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня</i>				
- диспетчер образовательного учреждения	Второй уровень	6284	0,06	6662
<i>Общепрофессиональные должности работников</i>				
- библиотекарь		9606	0,00	9606
<i>Должности руководителей структурных подразделений</i>				
-заведующий структурным подразделением	Первый уровень	8500	0,00	8500

2.2. В оклад (должностной оклад), ставку заработной платы педагогических работников, определенных постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года №225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей.

Применение повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы, установленным по профессиональным квалификационным группам, и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями образует новый оклад, подлежащий округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.3. Оклад педагогических работников определяется путем умножения ставок заработной платы, установленных в соответствии с настоящим Положением, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

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

Тарификация педагогических работников производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

2.4. Внеурочная деятельность является частью образовательной программы, формой учебной деятельности, включена в учебную (аудиторную) нагрузку педагога.

Часы внеурочной деятельности оплачиваются аналогично оплате труда за ведение учебных предметов согласно установленной тарификации по соответствующей должности и пропорционально установленной нагрузке.

Продолжительность рабочего времени и нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы при реализации внеурочной деятельности определяются согласно приказу Минобрнауки России от 22.12.2014 №1601, и оговариваются в трудовом договоре.

2.5. Учебный план разрабатывается образовательным учреждением самостоятельно. Годовое количество часов по учебному плану определяется с учетом всех случаев увеличения часов (деления классов на группы), предусмотренных приказом министерства просвещения Российской Федерации от 22.03.2021г. №115 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам – образовательным программам начального общего, основного общего и среднего образования». Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным и региональным базисными учебными планами и санитарными правилами и нормами (СанПиН).

2.6. За время работы в период осенних, зимних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены (приостановки) для обучающихся учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплату труда педагогических работников, а также лиц из числа руководителей, их заместителей, иных работников, замещающих в течение учебного года должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, рекомендуется производить из расчета заработной платы, установленной на период, предшествующий началу каникул, отмене (приостановке) учебных занятий по указанным основаниям.

2.7. Оклады общих профессий рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

Квалификационный разряд работ	Профессии рабочих, отнесенных к квалификационным уровням	Размер оклада, рублей
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	дворник, уборщик служебных помещений	5 360
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	машинист (кочегар) котельной	5 453
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий - слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	5 544

2.8. Педагогический стаж работников Учреждения определяется в соответствии с Приложением №5 «Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования» и Приложением №6 «Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации» к Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края, утвержденного постановлением администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края от 22.01.2021г. № 50 «Об утверждении положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края.

2.9. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев, путём деления сумм начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней).

2.10. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: за первую половину месяца – 30 число текущего месяца, окончательный расчет - 15 числа следующего месяца. Заработная плата перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных трудовым договором.

3. Оплата труда заместителей руководителя учреждения

3.1. Должностной оклад заместителей директора устанавливается на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора Учреждения.

3.2. Конкретный размер должностного оклада заместителей директора, в процентном и абсолютном значении (с округлением до целого рубля в сторону увеличения), устанавливается приказом директора Учреждения.

3.3. Заместителям директора устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные Положением о выплатах компенсационного и стимулирующего характера работникам МОБУ СОШ №29 города Сочи имени Нагуляна Мартироса Карапетовича.

4. Оплата труда руководителя учреждения

4.1. Заработная плата директора МОБУ ООШ №29 города Сочи имени Нагуляна Мартироса Карапетовича состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Должностной оклад директора Учреждения определяется трудовым договором и (или) дополнительным соглашением к нему, устанавливается Управлением по образованию и науке администрации муниципального образования городского округа город-курорт Сочи Краснодарского края, в кратном отношении к средней заработной плате работников, возглавляемого им учреждения и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы в зависимости от комплектования.

Порядок исчисления размера средней заработной платы работников для определения размера должностного оклада директора Учреждения и её кратность определяется в соответствии с Приложением № 9 к Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края, утвержденного постановлением администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края от 22.01.2021г. № 50 «Об утверждении положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края».

4.3. Должностной оклад директора подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

4.4. Порядок произведения выплат стимулирующего характера директору Учреждения, в том числе премирование, а также оказание материальной помощи установлены в Приложении № 10 к Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края, утвержденного постановлением администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края от 22.01.2021г. № 50 «Об утверждении положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных

образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края».

4.5. На период исполнения обязанностей временно отсутствующего директора Учреждения, исполняющему его обязанности работнику, без освобождения от работы, определенной трудовым договором, может быть установлена доплата в виде разницы в должностных окладах пропорционально отработанному времени или в виде фиксированной суммы за фактически отработанное время.

5. Продолжительность рабочего времени работников учреждения

5.1. 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 года №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

5.2. Ставки заработной платы педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы):

- за 18 часов преподавательской (педагогической) работы в неделю: учителям I-XI классов; педагогу дополнительного образования;
- за 20 часов педагогической работы в неделю: учителю-дефектологу, учителю-логопеду;
- за 36 часов педагогической работы в неделю: педагогу-психологу, методисту, тьютору, социальному педагогу, советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, преподавателю-организатору основ безопасности жизнедеятельности.

5.3. Заработная плата педагогических работников установлена, исходя из затрат их рабочего времени, в астрономических часах с учётом коротких перерывов (перемен), предусмотренных между уроками (занятиями).

5.4. Продолжительность рабочего времени других работников составляет 40 часов в неделю.

6. Штатное расписание

6.1. Штатное расписание Учреждения формируется и утверждается руководителем учреждения в пределах выделенного фонда оплаты труда и согласовывается Управлением по образованию и науке администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края.

6.2. Внесенные изменения в штатное расписание производятся на основании приказа руководителя учреждения.

6.3. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям (филиал, структурное подразделение, отделение и т.п.) в соответствии с Уставом учреждения.

6.4. В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

6.5. Численный состав работников организации должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

7. Заключительные положения

7.1. Настоящее положение вступает в силу со дня его подписания и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.09.2023 года.

7.2. Данное положение предусматривает изменения и корректировки.

Принято на заседании общего собрания трудового коллектива.
Протокол № 1 от «29» августа 2023г.

Председатель общего собрания
трудоого коллектива _____

Прошито и пронумеровано листов 13

Директор  Ц.А. Николаева

