

Утверждено
приказом МБОУ СОШ №5
от 30 декабря 2016 года № 494
Директор МБОУ СОШ №5

М.Е.Сенченко



ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда работников МБОУ СОШ №5 г.Сальска

Раздел 1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МБОУ СОШ №5 разработано на основе Трудового Кодекса Российской Федерации, ФЗ № 273 от 29.12.2012г. «Об образовании в Российской Федерации», постановления Правительства Ростовской области от 31.12.2015 № 222 «О системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области», Устава образовательного учреждения, Коллективного трудового договора, постановления Администрации Сальского района № 1342 от 12.12.2016 г. «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений Сальского района».

1.2. Положение об оплате труда работников МБОУ СОШ №5 (далее по тексту – Учреждение) регулирует порядок оплаты труда работников учреждения, обеспечивающих предоставление услуг в сфере образования.

1.3. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждения за счет средств областного и муниципального бюджетов, иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств областного и муниципального бюджетов и средств, поступающих от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности.

1.4. Система оплаты труда работников, включая порядок определения должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Положением с учетом мнения представительного органа работников (далее – локальные нормативные акты по оплате труда).

1.5. Положение включает в себя:

- порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- условия оплаты труда руководителей учреждений, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- особенности условий оплаты труда отдельных категорий работников;
- другие вопросы оплаты труда.

1.6. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;

- согласования с первичной профсоюзной организацией.

1.7. В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

В случаях, когда заработная плата работника за норму рабочего времени (норму труда) окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы и работе, осуществляемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

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

Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

1.9. Заработная плата работников Учреждения (без учета выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.10. Условия оплаты труда работников, включая размеры должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовые договоры с работниками.

При заключении трудовых договоров с работниками используется примерная форма трудового договора, приведенная в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р.

1.11. Изменения и дополнения к Положению об оплате труда работников принимаются в составе новой редакции Положения решением общего трудового собрания работников образовательного Учреждения, согласовываются с профсоюзным комитетом и утверждаются приказом заведующего. После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу.

Раздел 2. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы

2.1. В соответствии со статьей 2 Областного закона от 03.10.2008 № 91-ЗС «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений»:

должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

ставка заработной платы - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.2. 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 должностных окладов.

Оплата труда педагогических работников, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

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

2.3. Размеры доли условно-постоянной части заработной платы работников (выплаты по должностным окладам, ставкам заработной платы), а также оптимального соотношения выплат компенсационного и стимулирующего характера в структуре заработной платы устанавливаются главными распорядителями средств областного бюджета и средств бюджета Сальского района.

2.4. Установление должностных окладов, ставок заработной платы.

2.4.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются локальным нормативным актом по оплате труда, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленных Положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений Сальского района, утвержденных постановлением Администрации Сальского района № 1342 от 12.12.2016 г. «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений Сальского района».

2.4.2. Профессии рабочих и должности служащих формируются в профессиональные квалификационные группы с учетом вида экономической деятельности по следующим критериям:

профессиональная квалификационная группа профессий рабочих и должностей служащих первого уровня - профессии рабочих и должности служащих, которые не требуют наличия профессионального образования;

профессиональная квалификационная группа профессий рабочих и должностей служащих второго уровня - профессии рабочих и должности служащих, в том числе руководителей структурных подразделений учреждений, требующие наличия начального или среднего профессионального образования;

профессиональная квалификационная группа должностей служащих третьего уровня - должности служащих, требующие наличия высшего профессионального образования;

профессиональная квалификационная группа должностей служащих четвертого уровня - отдельные должности служащих из числа профессорско-преподавательского состава и научных работников, к которым предъявляются требования о наличии ученой степени и (или) ученого звания, и должности руководителей структурных подразделений учреждений, требующие наличия высшего профессионального образования.

Отнесение профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным

квалификационным группам осуществляется по минимальному уровню требований к квалификации, необходимому для работы по соответствующим профессиям рабочих или для занятия соответствующих должностей служащих.

2.4.3. В порядке исключения лица, не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

Также в порядке исключения отдельные должности служащих, имеющие важное социальное значение, могут быть отнесены к профессиональным квалификационным группам исходя из более высокого уровня требований к квалификации, необходимого для занятия соответствующих должностей служащих.

2.4.4. Должностные оклады, ставки заработной платы по должностям работников образования устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования». Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) приведены в таблицах № 1- № 3.

Таблица №1

Минимальные размеры должностных окладов
по должностям работников учебно-вспомогательного персонала

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1-й квалификационный уровень	библиотекарь	6055

Примечание к таблице № 1:

1.библиотекарям общеобразовательных учреждений должностной оклад устанавливается в зависимости от внутридолжностной категории:

- без категории 6055
- II категории 6356
- I категории 6672
- ведущие 7006.

Таблица №2

Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы
по должностям педагогических работников

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада, ставки зарплаты (рублей)
1	2	3
ПКГ должностей педагогических работников		
1-й квалификационный уровень	старший вожатый	7183
2-й квалификационный уровень	педагог дополнительного образования	7532
3-й квалификационный уровень	педагог-психолог	7900
4-й квалификационный уровень	преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности; учитель	8289

Таблица №3

Минимальные размеры должностных окладов
по общеотраслевым должностям специалистов и служащих

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальн ый размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	секретарь-машинистка 1-й квалификационный уровень	4538
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	Лаборант 1-й квалификационный уровень	4994

2.4.5. Ставки заработной платы по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих». Минимальные размеры ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) приведены в таблице № 4.

Таблица № 4

Минимальные размеры ставок заработной платы
по общеотраслевым профессиям рабочих

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальный размер ставки заработной платы (рублей)
1	2	3
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	1-й квалификационный уровень: гардеробщик; дворник; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; 1-й квалификационный разряд	3730
	2-й квалификационный разряд	3947
	3-й квалификационный разряд	4178
	2-й квалификационный уровень: профессии рабочих, отнесенные к 1-му квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	ставка заработной платы устанавливается на один квалификационный разряд выше
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	3-й квалификационный уровень	5554
	4-й квалификационный уровень Водитель автобуса	5955

Примечание к таблице № 4:

Ставка заработной платы исходя из 4-ого квалификационного уровня ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» устанавливается водителям автомобилей, автобусов для перевозки обучающихся (учащихся воспитанников), имеющим квалификацию первого класса.

2.4.6. Минимальные размеры должностных окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России, приведены в таблице № 5.

Таблица № 5

Минимальные размеры должностных окладов по должностям руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, не вошедших в профессиональные квалификационные группы

Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2
заведующий библиотекой в учреждениях I - II групп по оплате труда руководителей	7725
в учреждениях III - IV групп по оплате труда руководителей	7353

2.4.7. Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5-10 процентов ниже размеров должностных окладов соответствующих руководителей.

Раздел 3. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, их заместителей, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера

3.1. Заработная плата руководителя Учреждений, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Установление должностных окладов руководителю Учреждения, заместителям руководителя.

3.2.1. Размер должностного оклада руководителя Учреждения устанавливается на основе отнесения возглавляемого им Учреждения в зависимости от группы по оплате труда руководителей согласно таблице № 6.

Таблица № 6

Размеры должностных окладов руководителей учреждений

Группа по оплате труда руководителей	Должностной оклад (рублей)
1	2
Образовательные учреждения I группы по оплате труда руководителей	14370

1	2
Образовательные учреждения II и III групп по оплате труда руководителей	13065
Образовательные учреждения IV группы по оплате труда руководителей	11877

3.2.2. Размеры должностных окладов заместителей руководителя Учреждения устанавливаются на 10 - 20 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

Установление должностных окладов заместителю руководителя осуществляется приказом руководителя исходя из объема и сложности функциональных обязанностей каждого заместителя, его компетенции и квалификации.

3.3. С учетом условий труда руководителю Учреждения, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные Положением об установлении выплат компенсационного характера МБОУ СОШ №5.

3.4. Руководителям учреждений, их заместителям устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные Положением об установлении выплат стимулирующего характера работникам МБОУ СОШ №5.

3.5. Руководители учреждений, заместители руководителей помимо основной работы имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в том же учреждении.

Оплата труда руководителя Учреждения и заместителей руководителя за осуществление педагогической (преподавательской) работы в том же учреждении устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется исходя из должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей педагогической должности, выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплат стимулирующего характера - надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории, надбавки за специфику работы и надбавки за наличие ученой степени.

Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться его руководителем, определяется органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя (управлением образования Сальского района), заместителями руководителя – руководителем Учреждения, но не более 300 часов в год.

Педагогическая (преподавательская) работа, осуществляемая руководителем Учреждения в том же образовательном учреждении, совместительством не считается.

3.6. В соответствии со статьей 145 ТК РФ руководителю и его заместителям Учреждения устанавливается предельный уровень соотношения их среднемесячной заработной платы формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей), (далее – предельное соотношение заработной платы).

3.6.1. Руководителю Учреждения предельное соотношение заработной платы устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников учреждения согласно таблице №7 .

**Размеры предельного соотношения заработной платы
руководителя Учреждения**

Среднесписочная численность (человек)	Размеры предельного соотношения
1	2
До 50	3,0
От 51 до 100	4,0
От 101 до 150	5,0
Свыше 150	6,0

3.6.2. Для заместителей руководителя размер предельного соотношения заработной платы определяется путем снижения размера предельного соотношения заработной платы, установленного руководителю Учреждения, на 0,5.

3.6.3. В исключительных случаях по решению органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя, руководителю Учреждения, его заместителям на определенный период может устанавливаться предельное соотношение заработной платы в индивидуальном порядке без учета среднесписочной численности работников (при приостановлении основной деятельности учреждения, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией), но не более 6 для руководителя Учреждения и не более 5,5 для заместителей руководителя.

3.6.4. Установленный размер предельного соотношения заработной платы является обязательным для включения в трудовой договор.

3.6.5. Ответственность за соблюдение предельного соотношения заработной платы несет руководитель Учреждения.

3.7. Объемные показатели и порядок отнесения к группе по оплате труда руководителя Учреждения.

3.7.1. Отнесение учреждений к одной из групп по оплате труда руководителей производится по результатам оценки сложности руководства учреждением, исходя из суммы баллов, набранной по объемным показателям, утвержденным учредителем.

3.7.2. Группа по оплате труда руководителей определяется ежегодно органами, осуществляющими функции и полномочия учредителя, в устанавливаемом ими порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждений.

**Раздел 4. Особенности условий оплаты труда
отдельных категорий работников**

4.1. Особенности условий оплаты труда педагогических работников Учреждения

4.1.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определяются в

соответствии с положениями приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее - приказ Минобрнауки России № 1601), предусматривающими, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

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

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:

педагогам-психологам;

старшим водителям;

преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности;

Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

учителям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам;

педагогам дополнительного образования и старшим педагогам дополнительного образования.

4.1.3. Определение учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, на начало учебного года или в текущем учебном году, в том числе с учетом верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, особенностей их труда, осуществляется учреждениями в порядке, установленном приказом Минобрнауки России № 1601.

Изменение (увеличение или снижение) установленной учебной нагрузки осуществляется учреждениями в случаях и порядке, установленными приказом Минобрнауки России № 1601.

4.1.4. В трудовые договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) с педагогическими работниками, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, включаются условия, связанные с:

- установленным объемом педагогической работы или учебной (преподавательской) работы;

- размером ставки заработной платы, применяемым для исчисления заработной платы в зависимости от установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы;

- размером заработной платы, исчисленным с учетом установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

4.1.5. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, приказом Минобрнауки России от

11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

4.1.6. Выполнение работы по совместительству педагогических работников осуществляется с учетом особенностей, установленных постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

4.1.7. Предоставление учебной (преподавательской) работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителя Учреждения и его заместителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других организаций осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, что педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 ставку заработной платы.

4.1.8. Порядок определения размера месячной заработной платы педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю.

4.1.8.1 Заработная плата на основе ставок заработной платы (условно-постоянная часть заработной платы) педагогических работников, для которых нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы установлены пунктами 2.3-2.7 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 1601, и педагогических работников, для которых нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю за ставку заработной платы установлены подпунктом 2.8.1 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 1601, определяется путем умножения ставки заработной платы по соответствующей должности на установленный объем педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю.

В таком же порядке исчисляется заработная плата на основе ставок заработной платы:

учителей и преподавателей за работу по совместительству в другом образовательном учреждении (одном или нескольких);

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

4.1.8.2. Заработная плата на основе ставок заработной платы, определенная в соответствии с пунктом 4.1.9.1., а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемые в соответствии с настоящим Положением, включаются в месячную заработную плату педагогическим работникам при тарификации.

Месячная заработная плата выплачивается педагогическим работникам ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

4.1.8.3. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по учебным полугодиям, тарификация осуществляется отдельно по учебным полугодиям.

4.1.8.4. Определение месячной заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, а также учителей общеобразовательных учреждений, реализующих образовательные программы в очно - заочной и заочной формах обучения, в зависимости от объема их учебной нагрузки, производится 2 раза в год - на начало первого и второго учебных полугодий.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение обучающихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость обучающихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 100 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80 процентов от этого объема часов. 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 учебного полугодия, и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы (учебной нагрузки) в неделю.

Установленную таким образом месячную заработную плату учителю следует выплачивать до начала следующего учебного 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 в соответствии с почасовой оплатой труда.

При невыполнении по независящим от учителя причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение месячной заработной платы не производится.

4.1.8.5. В учебную нагрузку учителей за работу с обучающимися по заочной форме обучения включаются часы, отведенные на полугодие учебным планом на групповые и индивидуальные консультации, а также 70 процентов от объема часов, отведенных на прием устных и письменных зачетов. Расчет часов в учебном плане на прием устных и письменных зачетов производится на среднее число обучающихся: в группе от 9 до 15 человек - на 12, в группе от 16 до 20 человек - на 18, в группе 21 до 25 человек – на 20.

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

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

4.1.9. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников:

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

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

часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с обучающимися по заочной форме обучения и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

педагогическую работу (часы преподавательской работы) специалистов иных организаций, привлекаемых для педагогической работы в данном учреждении, в объеме

до 300 часов в год сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

4.1.9.2. При почасовой оплате труда заработная плата рассчитывается исходя из фактического количества часов (фактической учебной нагрузки) в данном месяце и часовой ставки педагогического работника.

Часовая ставка определяется путем деления суммы заработной платы в месяц на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по соответствующей педагогической должности.

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

ставки заработной платы,

выплат компенсационного характера: доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в особых условиях труда,

выплат стимулирующего характера: надбавки за выслугу лет, за квалификацию, за специфику работы, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака).

Среднемесячное количество рабочих часов определяется:

для педагогических работников, 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).

4.1.10. При замещении отсутствующего по болезни или другим причинам учителя, преподавателя, воспитателя и другого педагогического работника, если оно осуществлялось непрерывно свыше 2 месяцев, оплата труда со дня начала замещения производится за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях, с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения необходимых изменений в тарификацию.

Раздел 5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. При проведении мероприятий в области образования оплата работы членов жюри конкурсов, смотров и иных состязаний, рецензентов конкурсных работ и иных специалистов, привлекаемых для оценки результатов участников состязаний, осуществляется исходя из коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно следующим показателям:

№ п/п	Вид работ	Размеры коэффициентов ставок почасовой оплаты труда
		лица, не имеющие ученой степени

1.	Работа членов жюри конкурсов, смотров и иных состязаний, рецензентов конкурсных работ и иных специалистов, привлекаемых для оценки результатов участников состязаний при проведении мероприятий в области образования	0,04
----	---	------

5.2. Руководители образовательных учреждений в пределах имеющихся средств могут привлекать для выполнения программно-методических, научно-исследовательских разработок в рамках реализации мероприятий федеральных и региональных государственных программ и проектов высококвалифицированных специалистов с оплатой их труда исходя из коэффициентов ставок почасовой оплаты труда, предусмотренных пунктом 7.1. настоящего Положения.

5.3. Доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения, сформированном за счет средств областного бюджета и средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, не может быть более 40 процентов, если иное не установлено при согласовании штатного расписания учреждения органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

Раздел 6. Заключительные положения

6.1. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения в пределах выделенных средств на оплату труда, включает в себя все должности руководителей, специалистов и других работников данного учреждения. Штатное расписание согласовывается с начальником управления образования Сальского района.

6.2. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, Учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

6.3. На выполнение разовых и временных работ допускается заключение договоров гражданско-правового характера в случаях и порядке, установленных законодательством при наличии финансирования на данный вид выплаты.

6.4. Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются Учреждением самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству.

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке и условиях установления выплат компенсационного характера
работникам МБОУ СОШ №5

Раздел 1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о порядке и условиях установления выплат компенсационного характера работникам МБОУ СОШ №5 разработано на основе Трудового Кодекса Российской Федерации, постановления Правительства Ростовской области от 31.12.2015 № 222 «О системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области», Устава образовательного учреждения, Коллективного трудового договора, постановления Администрации Сальского района № 1342 от 12.12.2016 г. «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений Сальского района».

Определяет перечень видов выплат компенсационного характера, порядок установления выплат компенсационного характера, планирование средств на осуществление выплат компенсационного характера.

1.2. Настоящее Положение принимается решением общего собрания работников учреждения и утверждается приказом директора МБОУ СОШ №5 (далее по тексту — Учреждение) по согласованию с профсоюзной организацией Учреждения. Приказ директора доводится до сведения всех работников Учреждения.

1.3. Изменения и дополнения к Положению о порядке и условиях установления выплат компенсационного характера работникам МБОУ СОШ №5 принимаются в составе новой редакции Положения решением общего трудового собрания работников образовательного учреждения, согласовываются с профсоюзным комитетом и утверждаются приказом директора Учреждения. После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу.

Раздел 2. Перечень видов и порядок установления выплат компенсационного характера работникам Учреждения

2.1. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

2.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

2.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

2.2. Руководителю и специалистам выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в форме доплат к должностным окладам (ставкам заработной платы), рассчитываются от должностных окладов (ставок заработной платы) с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории (если иное не установлено настоящим Положением), устанавливаемой в соответствии с пунктом 2.10.1 Положения о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам МБОУ СОШ №5.

Рабочим выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в форме доплат к должностным окладам (ставкам заработной платы), рассчитываются от ставок

заработной платы с учетом надбавки за качество работы, устанавливаемой в соответствии с пунктом 2.6. Положения о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам МБОУ СОШ №5.

2.3. Доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со [статьей 147](#) ТК РФ.

2.3.1. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным [законом](#) от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», в размере не менее 4 процентов должностного оклада, ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном [статьей 372](#) ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Руководителем Учреждения проводятся меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных [результатами](#) специальной оценки условий труда или заключением государственной [экспертизы](#) условий труда, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается.

2.3.2. Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда рассчитывается от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

2.4. Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 ТК РФ.

Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами по оплате труда, трудовыми договорами, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.4.1. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата в соответствии со [статьей 151](#) ТК РФ.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата осуществляется в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) и может устанавливаться как одному, так и нескольким лицам, выполняющим дополнительный объем работы. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

2.4.2. В соответствии со [статьей 152](#) ТК РФ оплата сверхурочной работы производится работникам Учреждения за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом по оплате труда или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2.4.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со [статьей 153](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты составляет не менее:

одинарной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

одинарной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

2.4.4. В соответствии со [статьей 154](#) ТК РФ работникам производится доплата за работу в ночное время в размере 35 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 до 6 часов).

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

2.4.5. Доплата за работу в особых условиях труда устанавливается работникам учреждения в соответствии с таблицей № 1.

Таблица № 1

Размеры доплаты за работу в особых условиях труда

/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
	2	3
1.	За работу в общеобразовательных учреждениях, имеющих классы с обучающимися с ограниченными возможностями	

	2	3
	здоровья (в том числе при инклюзивном образовании), логопедические классы (группы, пункты): руководитель учреждения (филиала, подразделения), заместители руководителя педагогические и иные работники, обеспечивающие оказание государственных услуг обучающимся в таких классах (группах, пунктах)	15 до 20
2.	За индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения): педагогические работники	20
3.	За индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в учреждениях здравоохранения: педагогические работники	20

Примечание к таблице № 1:

Доплата за работу в особых условиях труда устанавливается от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, доплата за работу в особых условиях труда рассчитывается от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

Перечень работников, которым устанавливается доплата за работу в особых условиях труда, и размеры доплаты в установленных диапазонах определяются исходя из степени занятости работников в особых условиях труда (объема педагогической работы, выполняемой в соответствующих условиях) и конкретизируются в локальном нормативном акте учреждения по оплате труда.

2.4.6. При выполнении дополнительной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса, но не входящей в основные должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками (профессиональными стандартами), работникам Учреждения устанавливается доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, в соответствии с таблицей № 2.

Таблица №2

Размеры доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей
в круг основных должностных обязанностей

п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
-----	---	-------------------------------

	2	3
1.	Учителя - за классное руководство: 1 - 4 классов 5 - 11 классов	до 20 до 25
2.	Учителя 1 - 4 классов - за проверку тетрадей	15
3.	Учителя, преподаватели - за проверку письменных работ по: русскому языку, литературе математике иным предметам	до 20 до 15 до 10
4.	Педагогические работники в общеобразовательных учреждениях за заведование учебными кабинетами (лабораториями), учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами, учебными мастерскими, картодромами и другими учебно-производственными объектами), учебно-консультативными пунктами	до 15
5.	Работники учреждений - за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях: руководитель комиссии (консилиума, объединения) секретарь комиссии (консилиума, объединения)	до 20 до 15
6.	Работники учреждений - за работу в аттестационной комиссии министерства общего и профессионального образования Ростовской области	10
7.	Работники учреждений - за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения	15
8.	Педагогический работник – ответственный за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в общеобразовательном учреждении с количеством классов: от 10 до 19 от 20 до 29 от 30 и более	до 30 до 60 до 100
9.	Педагогический работник – ответственный за организацию профориентации в общеобразовательном учреждении с количеством классов: от 6 до 12 от 13 до 29 от 30 и более	до 20 до 30 до 50
10.	Работники учреждений – за ведение делопроизводства	до 20

	2	3
11.	Работники учреждений, в том числе библиотекари – за работу с библиотечным фондом учебников (в зависимости от количества экземпляров учебников); за работу с архивом учреждения	до 25
12	Работники учреждений, ответственные за организацию питания	до 15
13	Работники учреждений, ответственные за сопровождение обучающихся к общеобразовательному учреждению и обратно (подвоз детей)	до 20
14	Педагогические работники (при отсутствии штатного социального педагога) - за организацию работы по охране прав детства, с трудными подростками, с асоциальными семьями	до 10
15.	Педагогические работники и иные работники учреждений, участвующие в проведении государственной итоговой аттестации в форме основного государственного экзамена и государственного выпускного экзамена; работники учреждений (за исключением педагогических работников), участвующие в проведении государственной итоговой аттестации в форме единого государственного экзамена, - за обеспечение проведения государственной итоговой аттестации: руководитель ППЭ организатор ППЭ; технический специалист по работе с программным обеспечением, оказывающий информационно-техническую помощь руководителю и организаторам ППЭ	 1,8 1,2

Примечания к таблице № 2:

1. Доплаты за классное руководство (руководство группой), проверку тетрадей, письменных работ могут устанавливаться в максимальном размере, предусмотренном настоящим подпунктом, в классе (учебной группе) с наполняемостью не менее 25 человек;

Для классов (учебных групп) с меньшей наполняемостью, расчет доплаты осуществляется исходя из максимального размера, уменьшенного пропорционально численности обучающихся.

2. Доплата за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения осуществляется за период, установленный графиком проведения экспертизы профессиональной деятельности педагогических работников муниципальных образовательных учреждений, претендующих на присвоение первой и высшей квалификационной категории, и заседаний экспертных групп, утвержденным приказом министерства общего и профессионального образования Ростовской области.

3. Доплата за обеспечение проведения государственной итоговой аттестации устанавливается:

педагогическим и иным работникам, включенным приказом министерства общего и профессионального образования Ростовской области в состав организаторов (временных коллективов) для проведения государственной итоговой аттестации (ГИА) по образовательным программам основного общего образования в форме основного государственного экзамена (ОГЭ) и государственной итоговой аттестации (ГИА) по образовательным программам основного общего образования и среднего общего образования в форме государственного выпускного экзамена (ГВЭ) в пунктах проведения экзамена (ППЭ),

работникам Учреждения (за исключением педагогических работников), включенным приказом министерства общего и профессионального образования Ростовской области в состав организаторов (временных коллективов) для проведения государственной итоговой аттестации (ГИА) по образовательным программам среднего общего образования в форме единого государственного экзамена (ЕГЭ) в пунктах проведения экзамена (ППЭ).

Доплата за обеспечение проведения ГИА устанавливается в процентах от ставки заработной платы учителя за каждый день работы в составе временных коллективов на время проведения ГИА согласно утвержденным расписаниям проведения ЕГЭ, ОГЭ и ГВЭ.

2.4.6.1. Доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливается от должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, а также при почасовой оплате труда педагогических работников доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, рассчитывается от ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности, за исключением доплат учителям за проверку тетрадей и учителям, преподавателям за проверку письменных работ, которые устанавливаются от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

2.4.6.2. Объем средств, направляемых на установление доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей (без учета доплаты за обеспечение проведения государственной итоговой аттестации), не должен превышать от планового фонда оплаты труда, исчисленного исходя из должностных окладов, ставок заработной платы и надбавок за квалификацию при наличии квалификационной категории:

20 процентов – в общеобразовательных учреждениях.

2.4.7. В соответствии с частью 9 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения единого государственного экзамена, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена.

Компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена устанавливается педагогическим работникам, включенным приказом

министерства общего и профессионального образования Ростовской области в состав организаторов (временных коллективов) для проведения государственной итоговой аттестации (ГИА) по образовательным программам среднего общего образования в форме единого государственного экзамена (ЕГЭ) в пунктах проведения экзамена (ППЭ), на время проведения ЕГЭ согласно утвержденному расписанию проведения ЕГЭ.

Компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена устанавливается в процентах от ставки заработной платы учителя за каждый день работы в составе временных коллективов на время проведения ГИА согласно утвержденным расписаниям проведения ЕГЭ, ОГЭ и ГВЭ и составляет:

руководителю ППЭ – 1,8 процентов;

организатору ППЭ и техническому специалисту по работе с программным обеспечением, оказывающему информационно-техническую помощь руководителю и организаторам ППЭ – 1,2 процентов.

Раздел 3. Причины снятия выплат компенсационного характера работникам Учреждения

3.1. Окончание срока действия выплат компенсационного характера;

3.2. Окончание выполнения дополнительных работ, по которым были определены выплаты;

3.3. Отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые были определены выплаты;

3.4. Длительное отсутствие работника по болезни, в связи, с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, определенные в выплатах, или отсутствие работника повлияло на качество выполняемой работы, определенное в выплатах;

3.5. За нарушение трудовой дисциплины (опоздания, отсутствие на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по Учреждению);

3.6. За действия, повлекшие за собой нарушения в функционировании Учреждения.

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке и условиях установления выплат
стимулирующего характера работникам МБОУ СОШ №5 г.Сальска

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам МБОУ СОШ №5 разработано на основе Трудового Кодекса Российской Федерации, постановления Правительства Ростовской области от 31.12.2015 № 222 «О системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области», Устава образовательного учреждения, Коллективного трудового договора, постановления Администрации Сальского района № 1342 от 12.12.2016 г. «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений Сальского района».

Положение определяет перечень видов выплат стимулирующего характера, порядок установления выплат стимулирующего характера, планирование средств на осуществление выплат стимулирующего характера.

1.2. Стимулирование работников МБОУ СОШ №5 (далее по тексту – Учреждение) осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.3. Основанием для стимулирования работников Учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение Устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя учреждения.

1.4. Настоящее Положение принимается решением общего собрания работников Учреждения и утверждается приказом директора по согласованию с профсоюзной организацией Учреждения. Приказ директора доводится до сведения всех работников образовательного Учреждения

1.5. Выплаты стимулирующего характера могут быть постоянными (на год), временными (на квартал, месяц), разовыми (на период выполнения определенной работы).

1.6. Выплаты стимулирующего характера вводятся приказом директора Учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета.

1.7. Выплаты стимулирующего характера могут быть сняты приказом директора Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

1.8. Причины снятия выплат стимулирующего характера:

- снижение качества работы, за которые были определены выплаты;
- длительное отсутствие работника по болезни, в связи, с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, определенные в выплатах, или если отсутствие работника повлияло на качество выполняемой работы;
- нарушение трудовой дисциплины (опоздание, отсутствие на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей, приказов по

Учреждению;

- за действия, повлекшие за собой нарушения в функционировании Учреждения.

1.9. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера в соответствии с условиями статьи 57 Трудового кодекса РФ являются обязательными для включения в трудовой договор работников Учреждения.

1.10. Изменения и дополнения к Положению о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам МБОУ СОШ №5 принимаются в составе новой редакции Положения решением общего трудового собрания работников образовательного Учреждения, согласовываются с профсоюзным комитетом и утверждаются приказом директора. После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу.

Раздел 2. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

2.1. В соответствии с Перечнем выплат стимулирующего характера, утвержденных постановлением Администрации Сальского района № 1342 от 12.12.2016 г. «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений Сальского района», работникам Учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные выплаты стимулирующего характера.

2.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, повышению своего профессионального уровня и квалификации, а также поощрение за выполненную работу.

2.3. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

2.4. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

2.4.1. Педагогическим работникам в зависимости от результативности труда и качества работы по организации образовательного процесса.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема учебной нагрузки) или в абсолютном размере. Порядок ее установления и размеры в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии оценки результативности и качества труда педагогических работников определяются учреждением самостоятельно и утверждаются локальным нормативным актом по оплате труда.

Критерии оценки результативности труда и качества работы педагогических работников утверждены «Положением об оценке эффективности деятельности педагогических работников МБОУ СОШ №5» (приказ МБОУ СОШ №5 от 29.08.2014 г. №257).

Конкретные размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по результатам оценки труда педагогических работников утверждаются приказом руководителя Учреждения.

2.4.2. Руководителю образовательного учреждения, его заместителям из числа педагогических работников, педагогическим работникам, реализующим образовательные программы углубленной подготовки устанавливается надбавка за высокие результаты работы в размере 15 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы).

Педагогическим работникам надбавка устанавливается от должностного оклада, исчисленного на учебную нагрузку.

2.5. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам Учреждения, в том числе руководителю с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

руководителю Учреждения – органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, в соответствии с утвержденным им порядком (управлением образования Сальского района);

работникам Учреждения - руководителем Учреждения в соответствии с локальным нормативным актом по оплате труда;

Заместителям руководителя Учреждения надбавка за качество выполняемых работ устанавливается руководителем Учреждения в соответствии с локальным нормативным актом по оплате труда, но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного руководителю Учреждения.

При изменении в течение календарного года размера надбавки за качество выполняемых работ руководителю Учреждения, в том числе в связи со сменой руководителя Учреждения, установленные размеры надбавок за качество выполняемых работ заместителям руководителя Учреждения могут быть сохранены в прежних размерах до конца текущего календарного года.

2.6. Надбавка за качество работы может устанавливаться рабочим, имеющим не ниже 6-го квалификационного разряда и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, а также водителям автомобилей, тарифицированным по 4-му и 5-му квалификационным разрядам, занятым перевозкой обучающихся (воспитанников), в размере до 20 процентов ставки заработной платы.

2.7. Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и служащим в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях (далее - стаж работы в бюджетной сфере).

Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) и составляет при стаже работы в бюджетной сфере:

- от 1 года до 5 лет – 10 процентов,
- от 5 до 10 лет – 15 процентов,
- от 10 до 15 лет – 20 процентов,
- свыше 15 лет – 30 процентов.

Педагогическим работникам надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада с учетом надбавки за квалификацию при наличии

квалификационной категории (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы).

Надбавка за выслугу лет устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

В стаж работы в бюджетной сфере для установления надбавка за выслугу лет включаются периоды работы в государственных и муниципальных учреждениях Российской Федерации, независимо от ведомственной подчиненности, занимаемой должности (профессии). В стаж работы в бюджетной сфере могут быть засчитаны периоды работы в бюджетных учреждениях республик, входивших в состав СССР до 26.12.1991 включительно, при наличии подтверждающих документов.

Установление (увеличение) размера надбавки за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на установление (увеличение) ее размера, если документы, подтверждающие стаж работы в бюджетной сфере, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимых документов.

2.8. Работникам могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда, на выплату которых предусматриваются средства до 5 % от планового фонда оплаты труда, из них до 1,5 % - на премирование руководителя Учреждения, его заместителей в пределах общей суммы средств на финансовое обеспечение муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ). При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

2.9. С целью привлечения и укрепления кадрового потенциала учреждений, стимулирования работников к повышению профессионального уровня и компетентности, качественному результату труда работникам устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера:

- за квалификацию;
- за специфику работы;
- за наличие ученой степени;
- за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);
- за классность водителям автомобилей.

2.10. Надбавка за квалификацию устанавливается специалистам в соответствии с пунктом 2.10.1. при работе по должности (специальности), по которой им присвоена квалификационная категория.

Надбавка за квалификацию устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, а также при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с [пунктом 2](#) постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

Надбавка за квалификацию устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы - от заработной платы, исчисленной из ставки

заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы) и составляет:

2.10.1. Педагогическим работникам:

при наличии первой квалификационной категории - 15 процентов;

при наличии высшей квалификационной категории - 30 процентов.

Педагогическим работникам надбавка за квалификацию устанавливается со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении категории (согласно дате приказа органа, при котором создана аттестационная комиссия).

2.11. Надбавка за наличие ученой степени устанавливается в соответствии с пунктом 2.11.1.

Надбавка за наличие ученой степени устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, а также при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с [пунктом 2](#) постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук надбавка за наличие ученой степени устанавливается со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома доктора наук или кандидата наук.

2.11.1. Работникам, которым присвоена ученая степень по основному профилю профессиональной деятельности надбавка за наличие ученой степени устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы) и составляет:

при наличии ученой степени доктора наук - 30 процентов;

при наличии ученой степени кандидата наук - 20 процентов.

2.12. Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации или ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается работникам, имеющим почетное звание «народный» или «заслуженный».

Надбавка за наличие ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам, имеющим ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации (медаль, нагрудный знак, нагрудный значок).

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы) и составляет:

при наличии почетного звания «народный» - 30 процентов,

при наличии почетного звания «заслуженный» - 20 процентов,

при наличии ведомственной награды – 15 процентов.

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается со дня присвоения почетного звания, награждения ведомственной наградой (медалью, нагрудным знаком, нагрудным значком). При наличии у работника двух и более почетных званий или ведомственных наград надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается при условии соответствия почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) направлению профессиональной деятельности непосредственно по занимаемой должности.

2.13. Надбавка за классность устанавливается водителям автомобилей:

имеющим квалификацию первого класса – в размере 25 процентов ставки заработной платы,

имеющим квалификацию второго класса – в размере 10 процентов ставки заработной платы.

Надбавка за классность устанавливается водителям автомобилей за фактически отработанное время в качестве водителя по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

2.15. При наступлении у работника права на установление (изменение размера) выплат стимулирующего характера в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, установление (изменение размера) выплат осуществляется по окончании указанных периодов.

3.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в виде надбавок или повышающего коэффициента к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада (ставки заработной платы) на повышающий коэффициент.

ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании работников МБОУ СОШ №5 г.Сальска

Раздел 1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о премировании работников МБОУ СОШ №5 разработано на основе Трудового Кодекса Российской Федерации, постановления Правительства Ростовской области от 31.12.2015 № 222 «О системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области», Устава образовательного учреждения, Коллективного трудового договора, постановления Администрации Сальского района № 1342 от 12.12.2016 г. «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений Сальского района», вводится с целью заинтересованности работников в улучшении качества образовательного процесса, развития творчества и инициативы.

1.2. Настоящее Положение принимается решением общего собрания работников учреждения и утверждается приказом директора по согласованию с профсоюзной организацией МБОУ СОШ №5 (далее по тексту – учреждение). Приказ директора доводится до сведения всех работников образовательного Учреждения.

1.3. Изменения и дополнения к Положению о премировании работников МБОУ СОШ №5 принимаются в составе новой редакции Положения решением общего трудового собрания работников образовательного Учреждения, согласовываются с профсоюзным комитетом и утверждаются приказом директора. После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу.

Раздел 2. Порядок установления и условия выплаты премий работникам Учреждения

2.1. Установление премирования работников Учреждения решает следующие задачи:

- поддержка работников, осуществляющих свои трудовые обязанности в режиме повышенной интенсивности труда;
- мотивация работников на повышение результативности профессиональной деятельности;
- повышение качества результатов работы сотрудников;
- поощрение за выполненную работу.

2.2. Основанием для премирования работников Учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя Учреждения.

2.3. Работникам могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда, на выплату которых предусматриваются средства до 5 % от планового фонда оплаты труда, из них до 1,5 % - на премирование руководителя Учреждения, его заместителей в пределах общей суммы средств на финансовое обеспечение муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение

работ). При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются Учреждением самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте по оплате труда. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя.

2.4. При определении показателей премирования необходимо учитывать:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

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

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

соблюдение исполнительской дисциплины;

обеспечение сохранности государственного имущества и т.д.

2.5. Премирование руководителя Учреждения производится в порядке, утвержденном органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя (управлением образования Сальского района), с учетом целевых показателей эффективности деятельности Учреждения.

2.6. Перечень показателей, за которые может осуществляться премирование работников МБОУ СОШ №5 по итогам за определенный период (месяц, квартал, год):

соблюдение режима работы, связанного с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;

выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами – до 100%;

выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ – до 100%;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения – до 100%;

качественная подготовка Учреждения к началу учебного года – до 100%;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда – до 100%;

творческий подход в озеленении территории Учреждения – до 100%;

подготовка, участие, проведение общегородских мероприятий – до 100%;

организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Учреждения – до 100%;

высокий уровень исполнительской дисциплины – до 100%;

получение благодарственных писем, грамот, наград от вышестоящей организации – до 100%;

к юбилейным и праздничным датам – до 100%;

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

2.8. Учреждение вправе выплачивать сотрудникам премии, не предусмотренные фондом оплаты труда, за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.9. Определение размеров премиальных выплат производится с учетом выполнения муниципального задания, устанавливаемого управлением образования Сальского района, в ведомственной принадлежности которого находится Учреждение.

2.11. Начисление премий осуществляется за фактически отработанное время. Премия не выплачивается за время нахождения работника в очередном и административных отпусках, за время нахождения в служебной командировке, а также за дни временной нетрудоспособности.

2.12. В случае привлечения работников Учреждения к дисциплинарной или административной ответственности, связанной с выполнением функциональных обязанностей, премии за расчётный период, в котором совершено правонарушение, не начисляются.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оказании материальной помощи работникам
МБОУ СОШ №5 г.Сальска

Раздел 1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение об оказании материальной помощи работникам МБОУ СОШ №5 разработано на основе Трудового Кодекса Российской Федерации, постановления Правительства Ростовской области от 31.12.2015 № 222 «О системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области», Устава образовательного учреждения, Коллективного трудового договора, постановления Администрации Сальского района № 1342 от 12.12.2016 г. «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений Сальского района».

1.2. Настоящее Положение принимается решением общего собрания работников МБОУ СОШ №5 (далее по тексту – Учреждение) и утверждается приказом директора по согласованию с профсоюзной организацией. Приказ директора доводится до сведения всех работников образовательного Учреждения.

1.3. Изменения и дополнения к настоящему Положению Положение об оказании материальной помощи работникам МБОУ СОШ №5 принимаются в составе новой редакции Положения решением общего трудового собрания работников образовательного Учреждения, согласовываются с профсоюзным комитетом и утверждаются приказом директора. После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу.

Раздел 2. Порядок предоставления и условия выплаты материальной помощи работникам Учреждения

2.1. Работникам Учреждения может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается:

руководителю Учреждения – органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя (управлением образования Сальского района), в соответствии с утвержденным им порядком на основании письменного заявления руководителя;

работникам Учреждения - руководителем Учреждения в соответствии с локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения представительного органа работников, на основании письменного заявления работника.

2.2. Материальная помощь не является заработной платой и не учитывается при определении соотношения заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников.

2.3. Источником выплаты материальной помощи работникам Учреждения являются средства в объеме до 1 процента от планового фонда оплаты труда, сформированного за счет средств областного бюджета, бюджета Сальского района и внебюджетные средства в объеме, определяемом учреждением самостоятельно.

2.4. Порядок и размеры оказания материальной помощи работникам определяются Учреждением самостоятельно и фиксируются в настоящем Положении.

2.5. Аргументированное заявление на оказание материальной помощи подается на имя директора Учреждения (при необходимости с приложением соответствующих подтверждающих документов, являющихся основанием для оказания материальной помощи).

2.6. Виды оказания материальной помощи работникам МБОУ СОШ №5:

помощь сотруднику МБОУ СОШ №5 в случае смерти близкого родственника (родители, супруги, дети, братья, сестры) – до 15 000 рублей;

оказание помощи в связи с несчастным случаем - до 10 000 рублей;

в случае стихийного бедствия, уничтожения или повреждения имущества в результате пожара, кражи и других чрезвычайных обстоятельствах - до 15 000 рублей;

частичная оплата стоимости лечения (операции) сотрудника при наличии соответствующей документации - до 10 000 рублей;

необходимость приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов при длительном лечении - до 5 000 рублей;

оказание помощи работникам, в семье которых ребенок – инвалид – до 5 000 рублей;

оказание помощи молодым специалистам – до 3000 рублей;

единовременная материальная помощь по случаю рождения ребенка у сотрудника – до 10 000 рублей;

единовременная материальная помощь по случаю бракосочетания сотрудника – до 10000 рублей;

единовременная материальная помощь уходящим на пенсию в случае прекращения трудовых отношений с МБОУ СОШ №5 – до 10 000 рублей;

в связи с тяжелым материальным положением – 5 000 рублей.;

2.7. Основанием для выплаты материальной помощи является приказ директора Учреждения.

2.8. В случае не использования денежных средств фонда материальной помощи или их частичного использования, имеющиеся в фонде денежные средства на конец календарного (финансового) года, расходуются на выплаты материальной помощи всем сотрудникам поровну.

2.9. Материальная помощь учитывается в составе средней заработной платы.

ПОЛОЖЕНИЕ**о премировании заместителей директора МБОУ СОШ №5 г.Сальска****1. Общие положения**

1.1 Настоящее Положение о премировании заместителей директора МБОУ СОШ №5 разработано на основе Трудового Кодекса Российской Федерации, ФЗ № 273 от 29.12.2012г. «Об образовании в Российской Федерации», постановления Правительства Ростовской области от 31.12.2015 № 222 «О системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области», Устава образовательного учреждения, Коллективного трудового договора, постановления Администрации Сальского района № 1342 от 12.12.2016 г. «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений Сальского района» и Положения о премировании заместителей руководителей образовательного учреждения Сальского района, утвержденного приказом управления образования Сальского района от 25.10.2011 г. №777.

1.2. Разовое премирование заместителей директора устанавливается по решению директора МБОУ СОШ №5 в соответствии с настоящим Положением.

Перечень критериев и показателей для премирования заместителей директора.**1.1. Заместитель директора по учебно-воспитательной работе:**

- 1.1.1. Результативность образовательной деятельности: ЕГЭ, ГИА, диагностические контрольные работы;
- 1.1.2. Системность реализации внутришкольного контроля;
- 1.1.3. Экспериментальная образовательная деятельность;
- 1.1.4. Обобщение и распространение передового педагогического опыта;
- 1.1.5. Аналитическая деятельность по сопровождению образовательного процесса в школе;
- 1.1.6. Исполнение социально-педагогического мониторинга.

1.2. Заместитель директора по воспитательной работе:

- 1.2.1. Результативность участия обучающихся в мероприятиях, творческих конкурсах муниципального, регионального и Всероссийского уровней;
- 1.2.2. Охват обучающихся формами оздоровления и занятости в каникулярный период;
- 1.2.3. Аналитическая деятельность по сопровождению воспитательной работы;
- 1.2.4. Исполнение социально-педагогического мониторинга.
- 1.2.5. Обеспечение сопровождения детей «группы риска» и занятости их во внеурочное и каникулярное время.

1.3. Заместитель директора по административно-хозяйственной работе:

- 1.3.1. Подготовка учреждения к новому учебному году и отопительному сезону;
- 1.3.2. Обеспечение пожарной и антитеррористической безопасности в общеобразовательном учреждении;
- 1.3.3. Обеспечение безопасности перевозок обучающихся;
- 1.3.4. Санитарное состояние территории общеобразовательного учреждения;
- 1.3.5. Качество работы с финансовыми документами и сохранность материально-технической базы общеобразовательного учреждения.

2. Размер премии определяется директором школы как в процентах к должностному окладу работника, так и в абсолютном размере.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оценке эффективности деятельности педагогических работников
МБОУ СОШ № 5 г.Сальска

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оценке эффективности деятельности педагогов (далее - Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- ФЗ №273 от 29.12.2012 г. «Об образовании в Российской Федерации»;
- Приказом Минтруда России от 13.05.2013 № 202 «О проведении пилотного внедрения мероприятий по обеспечению взаимодействия федеральных органов исполнительной власти и органов государственной власти субъектов Российской Федерации при координации мероприятий по повышению оплаты труда отдельных категорий работников государственных (муниципальных) учреждений»
- Методическими рекомендациями Министерства образования и науки РФ по разработке органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности работников муниципальных учреждений в сфере образования
- Программой поэтапного совершенствования оплаты труда в государственных учреждениях Ростовской области на 2013-2018 годы, утвержденной постановлением Правительства Ростовской области от 24.04.2013г. №222;
- Постановлением Администрации Сальского района № 1342 от 12.12.2016 г. «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений Сальского района».

1.2. Настоящее положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности педагогов школы в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при организации образовательного процесса, ответственности за конечные результаты труда.

1.3. Положение определяет критерии установления надбавок за эффективность работы и качество выполняемых работ педагогическими работниками учреждения по результатам труда за определенный период времени.

1.4. Основным критерием, влияющим на размер надбавок эффективность и качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности учреждения.

1.5. Задачами проведения оценки эффективности деятельности педагогов являются:

- проведение системной самооценки собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности;
- обеспечение внешней экспертной оценки педагогического труда;
- усиление материальной заинтересованности педагогов в повышении качества образовательной деятельности

1.6. Данное Положение ориентировано на выявление персональных качеств личности педагога, способствующих успешности обучающихся и направлено на повышение качества обучения и воспитания в условиях реализации программы развития учреждения.

2. Основания и порядок проведения оценки эффективности
деятельности педагогов

2.1. Размеры и порядок установления надбавок за эффективность и качество работ по организации образовательного процесса устанавливаются образовательным учреждением с учетом мнения профсоюзной организации и педагогического коллектива, в пределах средств фонда оплаты труда предусмотренных на введения данной надбавки, в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности педагогических работников для осуществления учета результатов их деятельности.

2.2. Положение распространяется на всех педагогических работников образовательного учреждения.

2.3. Основанием для оценки эффективности деятельности педагогов служит оценочный лист педагогического работника.

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

2.5. Для проведения объективной внешней оценки эффективности профессиональной деятельности педагога на основе его оценочного листа в образовательном учреждении приказом руководителя создается Комиссия по распределению стимулирующих выплат (далее Комиссия), состоящая из представителей администрации учреждения, первичной профсоюзной организации, руководителей ШМО.

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

2.7. Результаты работы Комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых – 3 года. Протоколы хранятся у руководителя учреждения. Решения Комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

2.8. В установленные сроки (не менее чем за две недели до заседания Комиссии, на которой планируется рассмотрение вопроса о распределении стимулирующего фонда оплаты труда) педагогические работники передают руководителю в Комиссию заполненные собственноручно оценочные листы, содержащим самооценку показателей результативности, с приложением документов подтверждающих и уточняющих их деятельность.

2.9. Определяются следующие отчетные периоды:

1 – май, июнь, июль, август – итоги IV четверти и учебного года, организация летнего отдыха детей (выплаты производятся с 1 сентября по 31 декабря);

2- сентябрь, октябрь, ноябрь, декабрь – итоги первой и второй четверти, муниципальных предметных олимпиад (выплаты производятся с 1 января по 1 мая);

3- январь, февраль, март, апрель – итоги третьей четверти, региональных и всероссийских предметных олимпиад, профессиональных конкурсов, участие в общественной жизни школы (выплаты производятся с 1 мая по 31 августа)

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

2.11. Устанавливаются следующие сроки рассмотрения оценочных листов:

педагоги сдают оценочные листы в Комиссию до 10 числа отчетного периода;

Комиссия рассматривает представленные материалы 10-12 числа отчетного периода;

13-15 числа отчетного периода педагог может обратиться в Комиссию с апелляцией;

после 18 числа отчетного периода итоговая ведомость передается в бухгалтерию для начисления заработной платы на установленный срок

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

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

2.14. В случае несогласия педагога с итоговым баллом, педагог имеет право в течение двух дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументированно изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен.

2.15. Комиссия обязана в течение двух дней рассмотреть заявление педагога и дать письменное или устное (по желанию педагога) разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол Комиссии).

2.16. В случае несогласия с разъяснением Комиссии, педагог имеет право обратиться в комиссию по трудовым спорам учреждения.

3. Порядок определения стимулирующих выплат.

3.1. Для определения размера стимулирующих надбавок Комиссия производит подсчет баллов по максимально возможному количеству критериев и показателей каждого педагогического работника за отчетный период. Вычисляется общая сумма баллов, полученных всеми педагогами ОУ. Размер фонда стимулирующих выплат, запланированных на отчетный период, делится на общую сумму баллов, в результате получается денежный эквивалент в рублях одного балла. Этот показатель умножается на индивидуальную сумму баллов каждого работника. В результате будет получен размер стимулирующих выплат каждому учителю.

3.2. В целях усиления роли выплат стимулирующего характера определяется минимальное количество баллов, начиная с которого устанавливается надбавка - 20 баллов.

3.3. Образовательное учреждение, с учетом мнения профсоюзного органа и педагогического коллектива, имеет право на увеличение минимального количества баллов, начиная с которого устанавливается надбавка.

4. Показатели, уменьшающие размер стимулирующих выплат.

4.1. Уменьшение или снятие выплат стимулирующего характера могут быть обусловлены производственными, личными или трудовыми нарушениями. К ним относятся:

- нарушение статей Федерального Закона «Об образовании в Российской Федерации», Устава МБОУ СОШ № 5
- грубое или систематическое нарушение трудовой дисциплины или Правил внутреннего трудового распорядка МБОУ СОШ №5;
- невыполнение должностных обязанностей (несвоевременное выполнение приказов, распоряжений, нарушение сроков предоставления отчетности и т.п.)
- ухудшение качества оказываемых услуг;
- нарушение санитарно-гигиенического режима или техники безопасности;
- наличие обоснованных устных или письменных жалоб;
- по письменному заявлению работника.

4.2. Уменьшение или снятие стимулирующих выплат работнику в установленный период может быть только по решению Комиссии и письменному согласию профкома.

4.3. Вновь принятым педагогическим работникам стимулирующие выплаты устанавливаются по истечению первого отчетного периода их работы в Школе.

5. Критерии оценки эффективности деятельности педагогических работников для осуществления учета результатов их деятельности

Направления, показатели и индикаторы, учитывающие результаты и достижения для назначения регулярных (постоянных) надбавок			Баллы
Направление 1. Обеспечение качественных условий образовательного процесса			
1.1	Обеспечение безопасности жизнедеятельности детей в образовательном процессе	отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев при наличии указанных случаев	1 0
1.2	Санитарно-гигиенические нормы, развитие кабинета	Санитарное состояние кабинета соответствует нормам в полной степени - соответствует частично	2 1

		- не соответствует	0
		Активное использование оборудования кабинета:	
		- эпизодически	0
		- регулярно	1
1.3	Степень удовлетворенности деятельностью педагога со стороны учащихся, родителей, педагогов, администрации	Отсутствие жалоб При наличии жалоб	1 0
1.4	Взаимодействие с родителями обучающихся, воспитанников	Использование ИК-технологий во взаимодействии с родителями (общение через сайт, электронный дневник): - эпизодически - регулярно -отсутствие	1 2 0
Направление 2.			
Методическая и инновационная деятельность педагога			
2.1	Дидактическая и методическая компетентность педагога (по результатам оценки уроков, посещенных администрацией в рамках аттестации и ВШК)	Средний балл за урок: высокий уровень оптимальный уровень средний уровень низкий уровень	3 2 1 0
2.2	Дифференцированный и индивидуальный подход	Эффективное использование разноуровневых КИМ, дифференцированных заданий на уроке и в домашнем задании: - отсутствует - эпизодически - регулярно	0 1 2
2.3	Индивидуальная дополнительная работа с разными группами учащихся (мотивированные и слабомотивированные, дети из социально неблагополучных семей, с ограниченными возможностями здоровья)	Отношение количества учащихся, с которыми проведена индивидуальная дополнительная работа, к общей численности учащихся 80%-100% 50%-79% до-49%	3 2 1
2.4	Использование ИК-технологий	Моделирование и проведение занятий с учащимися (уроков, внеурочных занятий и др.) с использованием мультимедийных средств обучения, компьютерных программ: - отсутствует - эпизодически - регулярно	0 1 2
2.5	Внедрение здоровьесберегающих технологий (физкультпаузы, др. приёмы)	- организация физкультминуток, их регулярность -отсутствие	1 0
2.6	Степень активности педагога в инновационной и экспериментальной деятельности	Участник экспериментальной или методической площадки муниципального уровня Участник экспериментальной площадки регионального уровня	1 2
2.7	Диссеминация собственного опыта	Проведение открытых уроков, мастер-классов, выступлений (очное участие): - муниципальный уровень - школьный уровень	2 1

		Публикация материалов педагога в методических сборниках, научных, профессиональных и педагогических изданиях: - муниципальный уровень и Интернет-ресурсы - региональный уровень	2 3
2.8	Участие в конкурсах профессионального мастерства	На муниципальном уровне: -участие - призер -победитель На региональном уровне: -участие -победитель или призер	1 2 3 2 4
2.9	Деятельность в качестве организатора методической работы, эксперта	Качественное руководство ШМО (планирование, организация методических мероприятий, качественный анализ работы) Активное участие в работе школьной творческой группы (создание методического продукта) Активное участие в работе районной творческой группы Наставник молодого учителя, руководитель практики студента Участие в качестве члена жюри олимпиад, соревнований, конкурсов учащихся и педагогов	1 1 1 1 1
Направление 3. Результативность деятельности педагога по формированию предметных компетенций			
3.1	Успеваемость обучающихся по предмету	100% 98%- 99% 95 %-97%	2 1 0
3.2	Качество знаний обучающихся по предмету	$(A:B) \cdot 100\% \cdot K$, где А - число учащихся, имеющих итоговые оценки «4» и «5» В - общая численность обучающихся по предметам; К – коэффициент группы сложности предметов Для учителей русского языка и литературы, математики, иностранного языка, физики, химии К=1 для учителей истории, обществознания, права, биологии, географии, начальных классов К= 0,7 ; для учителей физического воспитания, технологии, музыки, изобразительного искусства, черчения, ОБЖ К=0,5 100%- 80% 60%- 79% 35%- 59% менее 35% Для учителей 1-х классов	3 2 1 0 3
3.3	Динамика индивидуальных образовательных результатов	<u>Средний балл ЕГЭ:</u> на уровне и выше областного выше муниципального, но ниже областного на уровне муниципального ниже муниципального	3 2 1 0

		При отсутствии учащихся, не преодолевших минимальный порог	1
		При наличии учащихся, не преодолевших минимальный порог	0
		<u>% качества знаний ОГЭ:</u>	
		на уровне и выше областного	3
		выше муниципального, но ниже областного	2
		на уровне муниципального	1
		ниже муниципального	0
		При отсутствии учащихся, получивших неудовлетворительные отметки	1
3.4	Результативность участия школьников в предметных олимпиадах	Результативность участия: - победители и призеры муниципального уровня- -победители и призеры регионального уровня - победители и призеры всероссийского уровня (за каждого ученика)	1 3 5
3.5	Реализация образовательной программы повышенного уровня (профиль, расширение, углубление, элективный курс)	Образовательные результаты обучающихся по профильным предметам в профильных классах и классах с углубленным изучением отдельных предметов: - стабильные - отрицательная динамика	1 0
Направление 4			
Результативность деятельности педагога по формированию интеллектуальных, общекультурных компетенций и социально значимого опыта (внеурочная деятельность)			
4.1	Степень заинтересованности обучающихся в изучении предмета данного педагога	Доля учащихся, посещающих кружки, секции, консультации по преподаваемому предмету, от общего количества обучающихся по предмету более 30% 11%-29% 1%- 10%	3 2 1
4.2	Организация внеклассной работы по предмету	При наличии мероприятий (в течение отчетного периода), подготовленных педагогом в рамках внеклассной деятельности (при соответствующем оформлении конспекта и материалов мероприятия в собственном портфолио и методической копилке ОУ)	1
4.3	Результативность участия обучающихся в предметных конкурсах, соревнованиях, конференциях	Результативность участия: - победители и призеры муниципального уровня (за каждого) - победители и призеры регионального уровня	1 2
Направление 5			
Исполнительская дисциплина			
5.1	Своевременное и качественное исполнение документов: приказов, распоряжений, актов, коллективного трудового договора	Своевременное предоставление информационно-аналитических материалов по качеству организации образовательного процесса в классах, группах, по результатам обучения по предмету; - своевременно - несвоевременно	2 0

5.2	Оформление документации, установленной локальными актами учреждения	Своевременное и полное заполнение классных журналов, журналов по ТБ, личных дел обучающихся и пр. - своевременно и без замечаний - с замечаниями	2 0
5.3	Трудовая дисциплина	Соблюдение правил внутришкольного распорядка (дежурство по школе, выполнение плана работы на неделю и т.д.): отсутствие замечаний наличие опозданий педагога, нарушение правил внутреннего трудового распорядка	1 0
Направление 6 Результативность деятельности классного руководителя*			
6.1.	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних	Доля учащихся «группы риска», проживающих в семьях социального риска, вовлеченных в дополнительное образование от общего количества таких обучающихся (при наличии таких уч-ся и семей) - 100% - менее 100%	1 0
6.2	Динамика состоящих на учёте несовершеннолетних «группы риска», семей, находящихся в социально-опасном положении	Положительная отрицательная	1 0
6.3	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей	Охват обучающихся горячим питанием: - 88 -100% - 80- 87% - 70-79% - менее 70% - двухразовое питание до 50% свыше 50% - организация оздоровления детей в санаториях и загородных лагерях (за каждого) - организация отдыха в школьном лагере	3 2 1 0 1 2 1 0,5
6.4	Профилактические мероприятия по организации здорового питания, сохранению и укреплению здоровья детей	Родительские собрания Классные часы Участие в конкурсах и общешкольных мероприятиях	0,5 0,5 1
6.5	Организация внеклассной воспитательной работы	Общешкольные мероприятия: -подготовка и проведение -участие в муниципальных мероприятиях	3 2
6.6.	Степень удовлетворенности деятельностью классного руководителя со стороны учащихся, родителей, педагогов, администрации	- удовлетворены - неудовлетворены	1 0

*Стартовый балл за классное руководство в 1-4 классах – 7 баллов,
в 5 – 11 классах – 10 баллов.

В данном сшиве прошито и
пронумеровано

41 (сорок один) лист

Директор МБОУ СОШ №5 г. Сальска

г. Сальска

М.Е. Сенченко

