

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения «Вешенская средняя общеобразовательная
школа»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Вешенская средняя общеобразовательная школа» (далее – Положение) определяет порядок формирования системы оплаты труда работников (далее – учреждения), подведомственных Отделу образования администрации Шолоховского района, (далее – Отдел образования).

1.2. Положение включает в себя:

порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы;
порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
условия оплаты труда заместителей руководителя, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
особенности условий оплаты труда педагогических работников;
другие вопросы оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения, 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).

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

Оплата труда работников, 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.

1.5. 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, установленного федеральным законодательством.

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.

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются:

доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором;
повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

1.6. Настоящее Положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников за счет средств бюджета Шолоховского района. Система оплаты труда за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается учреждением самостоятельно с

учетом общих подходов к формированию систем оплаты труда, определенных настоящим Положением.

1.7. Формирование фонда оплаты труда осуществляется учреждениями в пределах выделенных средств бюджета Шолоховского района и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации в соответствии с Порядком формирования фонда оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, в отношении которых Шолоховский Отдел образования осуществляет функции и полномочия учредителя, утвержденным Приказом Отдела образования администрации Шолоховского района (далее Порядок формирования фонда оплаты труда).

2. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы

2.1. Должностные оклады, ставки заработной платы по должностям работников образования устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей (далее – ПКГ), утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее – Минздравсоцразвития России) от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ по ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Должностной оклад (рублей)
1	2	3
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	7607

РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ, ставок заработной платы по ПКГ должностей педагогических работников

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Должностной оклад, ставка заработной платы (рублей)
1	2	3
ПКГ должностей педагогических работников	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	12041
	инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	12626
	воспитатель; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	13242
	педагог-библиотекарь; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	13893

2.2. Должностные оклады по общеотраслевым должностям специалистов и служащих устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Должностной оклад (рублей)
1	2	3
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	дежурный по залу; делопроизводитель; секретарь; секретарь-машинистка	5071
	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	5316
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	администратор; лаборант; секретарь руководителя	5581
	заведующий хозяйством; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	5862
	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	6157
	мастер участка; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	6449
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	психолог; специалист по кадрам; инженер; инженер-программист (программист)	6449
	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	6767
	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	7103
	должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	7456
	главные специалисты	7830

2.3. Ставки заработной платы по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Ставка заработной платы (рублей)
1	2	3

ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	гардеробщик; дворник; дезинфектор; истопник; кастелянша; садовник; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; уборщик территорий; кочегар котельной; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; оператор котельной; слесарь – сантехник; машинист по стирке и ремонту спецодежды	
	1-й квалификационный разряд	4169
	2-й квалификационный разряд	4411
	3-й квалификационный разряд	4669
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	водитель автомобиля	
	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов	
	4-й квалификационный разряд	4957
	5-й квалификационный разряд	5244
	водитель автомобиля, управляющий автобусом для перевозки обучающихся (учащихся, воспитанников)	6655

2.4. Ставки заработной платы по профессиям рабочих культуры устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Ставка заработной платы (рублей)
1	2	3
ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»	костюмер	4669

2.5. Размеры должностных окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, не вошедшим в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России:

Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
1	2
Заведующий библиотекой:	
в учреждениях I – II групп по оплате труда руководителей	8632
в учреждениях III – IV групп по оплате труда руководителей	8217

2.6. Размеры ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, не вошедшим в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России:

Наименование профессии	Квалификационный разряд	Ставка заработной платы (рублей)
1	2	3
электромонтер; кочегар котельной; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; оператор котельной; машинист (кочегар) котельной; слесарь –	1-й квалификационный разряд	4169
	2-й квалификационный разряд	4411
	3-й квалификационный разряд	4669
	4-й квалификационный разряд	4957

Наименование профессии	Квалификационный разряд	Ставка заработной платы (рублей)
1	2	3
сантехник; машинист по стирке и ремонту спецодежды	5-й квалификационный разряд	5244

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам могут устанавливаться следующие виды выплат компенсационного характера:

3.1.1. Доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.1.2. Доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Водителям автомобилей, занятым перевозкой обучающихся (воспитанников) выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в процентах от ставки заработной платы, рассчитываются от ставок заработной платы с учетом надбавки за качество работы.

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

3.3.1. 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 локальным нормативным актом образовательного учреждения.

3.3.2. Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической 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.

3.4. В других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии со статьей 149 ТК РФ.

3.4.1. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам 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. Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется дифференцированно, в зависимости от его квалификации, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.4.2. В соответствии со статьей 152 ТК РФ оплата сверхурочной работы производится работникам за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.4.3. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии со статьей 153 ТК РФ в двойном размере:

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

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

времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлении Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018 № 26-П.

Оплата в повышенном размере производится работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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.

3.4.4. В соответствии со статьей 154 ТК РФ работникам производится доплата за работу в ночное время в размере 35 процентов части 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 количество рабочих часов в соответствующем месяце (расчетном периоде).

3.4.5. Работникам устанавливаются доплаты за работу в особых условиях труда.

РАЗМЕРЫ ДОПЛАТ за работу в особых условиях труда

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1	2	3
1.	За работу в общеобразовательных учреждениях, учреждениях дошкольного образования имеющих классы (группы) с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (в том числе при инклюзивном образовании), логопедические классы (группы, пункты): заместители руководителя учебно-вспомогательный персонал и педагогические работники, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися (в таких классах, группах, пунктах)	 до 10 5 – 15
2.	За работу с обучающимися из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также лиц из их числа в общеобразовательных учреждениях, учреждениях дошкольного образования: заместители руководителя учебно-вспомогательный персонал и педагогические работники, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися	 до 15 до 15
3.	За обучение на дому и в медицинских организациях обучающихся, осваивающих основные общеобразовательные программы и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации: педагогические работники	 до 15

Примечание к таблице.

1. Доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплаты за работу в особых условиях труда рассчитываются от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы.

При наличии у работника права на установление доплат за работу в особых условиях труда по нескольким основаниям их величины по каждому основанию определяются отдельно без учета других доплат.

2. Доплата за работу в особых условиях труда, предусмотренная пунктами 1 и 2 таблицы, устанавливается при наличии указанных категорий обучающихся в общеобразовательных учреждениях, учреждениях дошкольного образования в максимальном размере, исходя из численности таких обучающихся на начало учебного года.

Установление размера доплаты осуществляется из максимального размера, уменьшенного пропорционально численности таких обучающихся, непосредственная работа с которыми осуществляется конкретным работником учреждения.

3. Размеры доплат устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

3.4.6. При выполнении дополнительной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса, но не входящей в основные должностные обязанности (трудовые функции) работников, предусмотренные трудовым договором, работникам устанавливаются доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей.

РАЗМЕРЫ ДОПЛАТ
за осуществление дополнительной работы,
не входящей в круг основных должностных обязанностей

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1	2	3
1.	Учителям за классное руководство: 1 – 4-х классов 5 – 11 (12)-х классов	до 20 до 25
2.	Учителям 1 – 4-х классов за проверку тетрадей	до 15
3.	Учителям за проверку письменных работ по: русскому языку, литературе математике иным предметам	до 20 до 15 до 10
4.	Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями), учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами, учебными мастерскими, картодромами и другими учебно-производственными объектами), учебно-консультативными пунктами: в общеобразовательных учреждениях	до 10
5.	Работникам учреждения за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях: руководителю комиссии (консилиума, объединения) секретарю комиссии (консилиума, объединения)	до 15 до 10
6.	Педагогическому работнику, ответственному за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в общеобразовательном учреждении с количеством классов: от 10 до 19 от 20 до 29	до 20 до 40

	от 30 и более	до 80
7.	Педагогическим работникам, ответственным за организацию профориентации в общеобразовательном учреждении с количеством классов: от 6 до 12 от 13 до 29 от 30 и более	до 15 до 25 до 40
8.	Работникам учреждения, в котором не предусмотрена должность заведующего библиотекой (библиотекаря), при наличии книжного фонда не менее 1000 книг, за ведение библиотечной работы учебно-вспомогательный персонал и педагогические работники заместители руководителя, лаборант, секретарь руководителя, делопроизводитель; секретарь; секретарь-машинистка, заведующий хозяйством, специалист по кадрам	до 20 до 25
9.	Работникам учреждения за работу с библиотечным фондом учебников: учебно-вспомогательный персонал и педагогические работники, 1000 – 2000 экземпляров, 2001 – 3000 экземпляров, 3001 – 4000 экземпляров, 4001 и более экземпляров, заместители руководителя, заведующий библиотекой, библиотекарь, лаборант, секретарь руководителя, делопроизводитель; секретарь; секретарь-машинистка, заведующий хозяйством, специалист по кадрам, 1000 – 2000 экземпляров, 2001 – 3000 экземпляров, 3001 – 4000 экземпляров, 4001 и более экземпляров	5 10 15 20 10 15 20 25
10.	Работникам учреждения, ответственным за работу с архивом учреждения: учебно-вспомогательный персонал и педагогические работники заместители руководителя, заведующий библиотекой, библиотекарь, лаборант, секретарь руководителя, делопроизводитель; секретарь; секретарь-машинистка, заведующий хозяйством, специалист по кадрам	до 20 до 25
11.	Работнику учреждения, ответственному за ведение делопроизводства (при отсутствии штатного делопроизводителя): учебно-вспомогательный персонал и педагогические работники заместители руководителя, заведующий библиотекой, библиотекарь, лаборант, секретарь руководителя, секретарь; секретарь-машинистка, заведующий хозяйством, специалист по кадрам	до 15 до 20
12.	Работникам учреждения, ответственным за организацию питания	до 15
13.	Работникам учреждения, ответственным за сопровождение обучающихся к образовательному учреждению и обратно (подвоз детей): учебно-вспомогательный персонал и педагогические работники заместители руководителя, заведующий библиотекой, библиотекарь, лаборант, секретарь руководителя, делопроизводитель, секретарь; секретарь-машинистка, заведующий хозяйством, специалист по кадрам	до 15 до 20
14.	Педагогическим работникам, ответственным за организацию работы по	10

	охране прав детства, с трудными подростками, с асоциальными семьями (при отсутствии штатного социального педагога)	
15.	Работникам учреждения за работу в аттестационной комиссии министерства общего и профессионального образования Ростовской области	5 – 10
16.	Работникам учреждения за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения: при численности аттестуемых 1 - 2 человека при численности аттестуемых 3 - 4 человека при численности аттестуемых 5 человек и более	10 15 20
17.	Работникам учреждения, участвующим в подготовке и проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, за обеспечение проведения государственной итоговой аттестации (за исключением педагогических работников, которым в соответствии с законодательством выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению указанной государственной итоговой аттестации)	в размерах, утверждаемых министерством общего и профессионального образования Ростовской области

Примечание к таблице.

1. Доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливаются в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, рассчитываются от ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности, за исключением доплат учителям 1 – 4-х классов за проверку тетрадей и учителям за проверку письменных работ, которые устанавливаются от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы.

При наличии у работника права на установление доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, по нескольким основаниям, их величины по каждому основанию определяются отдельно без учета других доплат.

2. Доплаты за классное руководство, проверку тетрадей, письменных работ, предусмотренные пунктами 1 – 3 таблицы, устанавливаются в максимальном размере в классе (учебной группе) с наполняемостью не менее – 14 человек.

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

3. Установление размера доплат, предусмотренных пунктами 6 и 7 таблицы, осуществляется из максимального размера, уменьшенного пропорционально количеству классов, непосредственная работа в которых осуществляется конкретным педагогическим работником учреждения.

4. Доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, предусмотренная пунктом 8 таблицы, устанавливается в максимальном размере, при наличии 1000 и более экземпляров книжного фонда.

Установление размера доплаты осуществляется из максимального размера, уменьшенного пропорционально количеству книг книжного фонда.

5. Установление размера доплаты, предусмотренной пунктом 12 таблицы, устанавливается в максимальном размере, исходя из численности обучающихся для которых организовано питание на начало учебного года.

Установление размера доплаты осуществляется из максимального размера, уменьшенного пропорционально численности обучающихся, для которых конкретным работником учреждения организовано питание.

6. При недостаточном количестве педагогических работников или при отсутствии желания у отдельных из них осуществлять классное руководство на одного педагогического работника с его письменного согласия может быть возложено классное руководство в двух классах (группах), в том числе временно в связи с заменой другого педагогического работника, отсутствующего по болезни

или иным причинам. При этом расчет доплаты за классное руководство ведется отдельно по каждому классу (группе) с учетом наполняемости.

7. При установлении доплаты педагогическим работникам общеобразовательных учреждений за заведование учебными кабинетами (лабораториями), учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами, учебными мастерскими, картодромами и другими учебно-производственными объектами), учебно-консультативными пунктами учитываются оснащенность кабинета (лаборатории), учебно-производственного объекта, учебно-консультативного пункта оборудованием, инвентарем, учебными пособиями и трудоемкость работы по его содержанию.

8. Доплата за работу в аттестационной комиссии министерства общего и профессионального образования Ростовской области (далее – министерство) устанавливается работникам учреждения, включенным приказом министерства в состав аттестационной комиссии по проведению аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность для установления квалификационной категории (первой или высшей).

9. Доплата за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения устанавливается на периоды проведения экспертизы профессиональной деятельности педагогических работников муниципальных образовательных учреждений, претендующих на присвоение первой и высшей квалификационной категории, установленные графиком, утвержденным приказом министерства.

10. Размеры доплат устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

3.5. Педагогическим работникам, участвующим по решению министерства в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению указанной государственной итоговой аттестации (далее – компенсация педагогическим работникам).

Компенсация педагогическим работникам выплачивается после выполнения всего объема работ по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации обучающихся в размере, определяемом исходя из норм трудозатрат и стоимости одного часа работ по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования. Порядок выплаты компенсации педагогическим работникам, нормы трудозатрат и стоимость одного часа работ по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования устанавливаются министерством.

3.6. При наличии оснований выплаты компенсационного характера могут устанавливаться работникам при выполнении работ в рамках основного трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) и трудового договора по совместительству.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Работникам могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- за квалификацию;
- за специфику работы;
- за наличие ученой степени;
- за наличие почетного звания;
- за классность водителям автомобилей;
- надбавка молодым специалистам из числа педагогических работников.

4.2. Надбавка 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.

Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы может быть сокращен в условиях сокращения бюджетного финансирования приказом руководителя образовательной организации.

4.3 Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается педагогическим работникам, осуществляющим в учреждении профессиональную деятельность на основании трудового договора по основной работе, по итогам работы за квартал в следующем порядке:

4.3.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) или в абсолютном размере, в зависимости от суммарного количества баллов, определенных по критериям оценки результатов работы педагогического работника в соответствии с приложениями №1-№3 к настоящему Положению.

4.3.2. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности педагогического работника приказом руководителя учреждения создается Комиссия, состоящая из не менее 5 представителей администрации и членов педагогического коллектива.

Комиссия действует на основании Положения, утвержденного руководителем учреждения.

Председатель Комиссии избирается сроком на 1 год и несет полную ответственность за работу Комиссии, грамотное и своевременное оформление документации.

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

Оценочный лист с завершающим итоговым баллом, подписывается всеми членами комиссии, доводится для ознакомления под роспись педагогическому работнику и утверждается приказом руководителя учреждения.

4.3.3. Устанавливаются следующие отчетные периоды:

- январь, февраль, март (выплаты производятся в апреле-июне месяце)
- апрель, май, июнь (выплаты производятся в июле-сентябре месяце)
- июль, август, сентябрь (выплаты производятся в октябре-декабре месяце)
- октябрь, ноябрь, декабрь (выплаты производятся в январе-марте месяце)

4.3.4. Комиссия в установленные сроки проводит на основе представленных оценочных листов экспертную оценку результативности деятельности педагога за отчетный период в соответствии с критериями оценки качества и эффективности деятельности педагогических работников.

4.3.5. Устанавливаются следующие сроки рассмотрения оценочных листов:

- ежеквартально в срок до 10 числа месяца окончания отчетного периода представляют в Комиссию информацию об оценке их деятельности по итогам работы в отчетном периоде согласно приложениям №1-№3 к настоящему Положению;

- рассмотрение представленных материалов в срок до 15 числа месяца окончания отчетного периода;

- с 16 по 19 число месяца окончания отчетного периода педагогический работник может обратиться в комиссию с апелляцией, аргументировано изложив, с какими оценками результативности труда он не согласен;

- в срок до 20 числа месяца окончания отчетного периода направляет протокол руководителю учреждения для подготовки приказа об установлении размера надбавки.

4.3.6. Руководитель учреждения в срок не позднее 21 числа месяца окончания отчетного периода издает приказ об установлении размера надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, и передает его в МАУ Шолоховского района РЦУО.

4.3.7. При недостаточности планового ФОТ начисление надбавки за интенсивность и высокие результаты работы не осуществляется или осуществляется в пониженном размере по сравнению с размером выплаты, утвержденным приказом руководителя учреждения.

4.3.8. Вновь принятым педагогическим работникам надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается по истечении первого отчетного периода их работы в образовательной организации.

4.4. Выплата за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам (за исключением работников, указанных в пункте 4.3. настоящего раздела) с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности,

важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

4.4.1. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам приказом руководителя учреждения на основании оценки деятельности работника по следующим критериям:

Критерии оценки	Условия	Баллы
отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	отсутствие	1
ведение документации, своевременное предоставление отчетности и материалов	самостоятельно, своевременно с соблюдением сроков	1
	своевременно, но при постоянном контроле	0,5
	с нарушением сроков	0
выполнение требований пожарной безопасности и санитарных правил	выполнение	1
обеспечение комфортного психологического климата в коллективе, способствующего решению задач в учреждении	обеспечение	1
участие в организации и проведении мероприятий	активное участие	1
	участие при постоянной рекомендации	0,5
результативность собственного участия в мероприятиях, жизни коллектива	награды, почетная грамота, благодарственное письмо	1
выполнение поручений, связанных с обеспечением рабочего процесса	самостоятельно и своевременно	1
	при постоянном контроле	0,5
	на крайне низком исполнительском уровне	0
выполнение планов и программ учреждения	выполнение	1
выполнение дополнительной работы, не связанной с непосредственными должностными обязанностями, повышающей престиж образовательного учреждения	в полном объеме, самостоятельно, с соблюдением установленных сроков	1
	своевременно, но при постоянном контроле и необходимой помощи со стороны	0,5
	своевременно, но при постоянной помощи со стороны	0,3
	на крайне низком исполнительском уровне, с нарушением сроков их исполнения	0
обеспечение безаварийной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем	обеспечение	1
отсутствие ЧП на рабочем месте	отсутствие	1
отсутствие замечаний, предписаний со стороны контролирующих органов	отсутствие	1
выполнение рекомендаций по результатам проверок	выполнение в полном объеме с соблюдением установленных сроков	1
	выполнение не в полном объеме, но с соблюдением установленных сроков	0,5
	выполнение на крайне низком исполнительском уровне, с	0

Надбавка за качество выполняемых работ выплачивается, если сумма баллов составляет не менее 9 (из 13 возможных). Надбавка выплачивается в максимальном размере, если сумма баллов составляет 13. В случае если сумма, по результатам оценки работы менее 13, размер надбавки уменьшается пропорционально набранным баллам.

4.5. Заместителям руководителя учреждения надбавка за качество выполняемых работ устанавливается 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.

4.5.1. Средства на выплату надбавки за качество выполняемых работ не предусматриваются при планировании фонда оплаты труда.

4.6. Надбавка за качество работы устанавливается водителям автомобилей, тарифицированным по 4-му и 5-му квалификационным разрядам, занятым перевозкой обучающихся (воспитанников), в размере 50 процентов ставки заработной платы.

4.7. Надбавка за выслугу лет устанавливается специалистам и иным служащим (в том числе относящимся к учебно-вспомогательному персоналу) в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях, государственных органах и органах местного самоуправления.

Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

Размер надбавки за выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа работы (службы) в государственных и муниципальных учреждениях, государственных органах и органах местного самоуправления в соответствии с таблицей:

РАЗМЕРЫ НАДБАВКИ за выслугу лет

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1	2	3
1.	Заместители руководителя учреждения, учебно-вспомогательный персонал, педагогические работники при стаже работы (службы): от 5 до 10 лет от 10 до 15 лет свыше 15 лет	 10 15 20
2.	Специалисты и служащие (за исключением учебно-вспомогательного персонала и педагогических работников) при стаже работы (службы): от 1 года до 5 лет от 5 до 10 лет от 10 до 15 лет свыше 15 лет	 10 15 20 30

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

4.8. В целях поощрения за результаты труда работникам могут выплачиваться премии по итогам работы в следующем порядке:

4.8.1. Премирование работников по результатам их труда есть право, а не обязанность образовательного учреждения и зависит от количества и качества труда работников, финансового состояния образовательного учреждения и других факторов, оказывающих влияние на сам факт и размер премирования.

4.8.2. Премияльный фонд учреждения формируется за счет экономии средств в фонде оплаты труда после выполнения всех обязательств по выплате заработной платы перед работниками учреждения и за счет свободных средств, предусмотренных учреждению на выполнение муниципального задания, которые могут быть израсходованы на материальное поощрение без ущерба для основной деятельности.

4.8.3. Премирование работников учреждения может осуществляться по итогам работы за месяц, квартал, календарный год (далее – премия за отчетный период).

По решению руководителя в отдельных случаях работникам учреждения может быть выплачена премия за иной период работы при достижении высоких показателей в деятельности учреждения, обеспечении проведения особо значимых мероприятий и проектов в сфере образования (далее – разовая премия). Выплата разовой премии может быть приурочена к профессиональному празднику, юбилейной дате, иному значимому событию в жизни учреждения или работника.

Размер разовой премии может составлять до одного должностного оклада.

Премия за отчетный период может составлять до двух должностных окладов.

В порядке исключения работникам учреждений, добившихся наиболее высоких показателей в отчетном периоде, премия может быть выплачена в большем размере.

Конкретный размер премии работнику учреждения определяется в зависимости от наличия финансовых возможностей для формирования премияльного фонда.

4.8.4. Размеры премий работникам учреждения определяются на основании критериев оценки эффективности деятельности за отчетный период:

КРИТЕРИИ оценки эффективности работы

Критерии оценки эффективности работы	Баллы
успешное и добросовестное исполнением работником своих должностных обязанностей	1
инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	1
подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения	1
участие в выполнении особо важных работ и мероприятий	1
соблюдение исполнительской дисциплины	1
обеспечение сохранности муниципального имущества	1

Премия выплачивается, если сумма баллов составляет не менее 4 (из 6 возможных). Премия выплачивается в максимальном размере, если сумма баллов составляет 6. В случае если сумма баллов, по результатам оценки эффективности работы менее 6, размер премии уменьшается пропорционально набранным баллам.

4.8.5. Выплата премий осуществляется на основании приказа руководителя учреждения.

4.8.6. При низких показателях эффективности деятельности учреждения и наличии нарушений, выявленных в ходе проверок, ревизий, по результатам сдачи финансовой, статистической и иной отчетности Отдел образования вправе направить представление руководителю учреждения об уменьшении размера (отмене) премий.

4.8.7. При наличии дисциплинарного взыскания, нарушении правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и противопожарной защиты, грубого нарушения требований охраны труда, невыполнении приказов, распоряжений и организационно-распорядительных документов руководителя учреждения, отсутствии на рабочем месте без уважительных причин работники учреждения могут быть депремированы частично или полностью.

Лишение премиальных выплат производится приказом руководителя учреждения с обязательным указанием причины лишения.

Факты нарушения трудовой, финансовой дисциплины подтверждаются объяснительной запиской работника допустившего нарушение.

4.9. Надбавка за квалификацию устанавливается педагогическим и медицинским работникам при наличии квалификационной категории.

Надбавка за квалификацию устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) и составляет:

4.9.1. Педагогическим работникам:

при наличии первой квалификационной категории – 10 процентов;

при наличии высшей квалификационной категории – 25 процентов.

Педагогическим работникам надбавка за квалификацию устанавливается со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении категории (согласно дате приказа министерства).

4.10. Руководителям и специалистам учреждений устанавливается надбавка за специфику работы.

Надбавка за специфику работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) и составляет:

заместителям руководителей, педагогическим работникам – 20 процентов;

иным специалистам – до 25 процентов.

4.11. Работникам, имеющим ученую степень доктора наук или кандидата наук по основному профилю профессиональной деятельности, устанавливается надбавка за наличие ученой степени.

Надбавка за наличие ученой степени устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) в соответствии с таблицей.

РАЗМЕРЫ НАДБАВКИ за наличие ученой степени

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1	2	3
1.	Заместители руководителя учреждения, педагогические работники: при наличии ученой степени доктора наук при наличии ученой степени кандидата наук	25 15
2.	Иные работники: при наличии ученой степени доктора наук при наличии ученой степени кандидата наук	до 30 до 20

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

4.12. Работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации «народный» или «заслуженный» или ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации (медаль, нагрудный знак, нагрудный значок), устанавливается надбавка за наличие почетного звания

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) в соответствии с таблицей.

РАЗМЕРЫ НАДБАВКИ за наличие почетного звания

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1	2	3
1.	Заместители руководителя учреждения, педагогические работники: при наличии почетного звания «народный» при наличии почетного звания «заслуженный» при наличии ведомственной награды	25 15 10
2.	Иные работники: при наличии почетного звания «народный» при наличии почетного звания «заслуженный» при наличии ведомственной награды	до 30 до 20 до 15

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

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается при условии соответствия почетного звания направлению профессиональной деятельности по занимаемой должности.

Перечень ведомственных наград, при наличии которых работникам может устанавливаться надбавка за наличие почетного звания, утверждается министерством.

4.13. 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 начисляется водителям автомобилей за фактически отработанное время в качестве водителя.

4.14. Молодым специалистам из числа педагогических работников (далее – молодой специалист) устанавливается надбавка в размере 10 процентов от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

Под молодыми специалистами в целях установления надбавки понимаются лица в возрасте до 35 лет, получившие среднее профессиональное или высшее образование, или обучающиеся по образовательным программам высшего образования, допущенные в установленном порядке к занятию педагогической деятельностью по общеобразовательным программам, осуществляющие в учреждении профессиональную деятельность на основании трудового договора по основной работе по должности, отнесенной постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» к должностям педагогических работников.

Надбавка молодым специалистам устанавливается на период до наступления основания для установления педагогическому работнику надбавки за выслугу лет. Надбавка отменяется при переходе работника на работу в иных должностях, не отнесенных к должностям педагогических работников, или при наступлении у работника права на получение надбавки за выслугу лет.

4.15. 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.

4.16. При наличии оснований выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться работникам при выполнении работ в рамках основного трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) и трудового договора по совместительству, за исключением доплаты молодым специалистам, устанавливаемой только по основной работе.

5. Условия оплаты труда заместителей руководителя, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления

выплат компенсационного и стимулирующего характера

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

5.2. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 – 20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

5.3. С учетом условий труда заместителям руководителя могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

5.4. Заместителям руководителя могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

5.5. Заместители руководителей наряду со своей основной работой имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в том же учреждении.

Оплата труда заместителей руководителей за осуществление педагогической (преподавательской) работы устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется на условиях, предусмотренных для педагогических работников, с учетом особенностей условий оплаты труда педагогических работников, определенных разделом 6 настоящего Положения.

Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться заместителями руководителя, определяется руководителем учреждения, с учетом особенностей определения учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, предусмотренных пунктами 5.3. и 5.4. приложения № 2 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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).

5.6. В соответствии со статьей 145 ТК РФ заместителям руководителя 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).

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников списочного состава учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя на среднемесячную заработную плату работников списочного состава этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

5.6.1. Заместителям руководителя учреждения предельное соотношение заработной платы устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников учреждения согласно таблице.

РАЗМЕРЫ предельного соотношения заработной платы заместителей руководителя учреждения

Среднесписочная численность (человек)	Размеры предельного соотношения
1	2
До 50	2,5
От 51 до 100	3,5

5.6.2. По решению Отдела образования, заместителям руководителя на определенный период может устанавливаться предельное соотношение заработной платы в индивидуальном порядке без учета среднесписочной численности работников (для вновь создаваемых учреждений, при

приостановлении основной деятельности учреждения, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией), но не более 3,5.

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

5.6.4. Ответственность за соблюдение предельного соотношения заработной платы несут руководители учреждений.

6. Особенности условий оплаты труда педагогических работников

6.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определяются в соответствии с положениями приказа 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.

6.2. 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.

6.3. В трудовые договоры с педагогическими работниками, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, включаются условия, связанные с:

установленным объемом педагогической работы;

размером ставки заработной платы, применяемым для исчисления заработной платы в зависимости от установленного объема педагогической работы;

размером заработной платы, исчисленным с учетом установленного объема педагогической работы.

6.4. 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 Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

6.5. В тех случаях, когда переработка рабочего времени воспитателями, помощниками воспитателей, младшими воспитателями осуществляется вследствие неявки сменяющего работника или родителей и выполняется за пределами рабочего времени, установленного графиками работы, оплата их труда производится как за сверхурочную работу в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

6.6. Выполнение работы по совместительству педагогических работников осуществляется с учетом особенностей, установленных постановлением Минтруда России от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

6.7. Работники общеобразовательных учреждений, учреждений дополнительного образования, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности (далее – учебная нагрузка) в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

При замещении должностей учителей, преподавателей работники могут одновременно осуществлять такие дополнительные работы, непосредственно связанные с обеспечением образовательного процесса, как классное руководство (руководство группой), проверка тетрадей (письменных работ), заведование учебными кабинетами, не входящие в должностные обязанности педагогических работников, с установлением доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей.

Определение учебной нагрузки и видов дополнительной работы указанным лицам, замещающим должности учителей, преподавателей, наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указываются срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, выполнение дополнительных видов работ, а также размеры оплаты.

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим и иным работникам других организаций осуществляется 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 одну ставку заработной платы.

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

6.8.1. Месячная заработная плата без учета компенсационных и стимулирующих выплат 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 пункта 2.8 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 1601, определяется путем умножения ставки заработной платы по соответствующей педагогической 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.

6.8.2. Месячная заработная плата, определенная в соответствии с подпунктом 6.8.1 настоящего пункта, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера включаются в заработную плату педагогических работников при тарификации, которая выплачивается педагогическим работникам ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Тарификация работников учреждения проводится в соответствии с Порядком, утвержденным Приказом Отдела образования администрации Шолоховского района.

6.8.3. В случае, если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по учебным полугодиям, тарификация осуществляется также один раз в год, но отдельно по учебным полугодиям.

6.8.4. 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.

6.8.5. Тарификация учителей, осуществляющих обучение по индивидуальному учебному плану с применением дистанционных образовательных технологий (детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья, которые в соответствии с медицинским заключением временно или постоянно не могут посещать общеобразовательные организации и не имеют противопоказаний для работы на компьютере) производится ежемесячно - на начало каждого месяца.

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

6.8.6. 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 от 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 недельного 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.

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

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

6.9. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

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

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

- за 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;

- за 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.

6.9.2. 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 среднemesячное количество рабочих часов, установленных по соответствующей педагогической должности.

При этом при замещении отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, воспитателей и других педагогических работников, оплата педагогической работы производится по часовой ставке замещающего работника.

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

- из должностного оклада, ставки заработной платы;

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

- из выплат стимулирующего характера: за выслугу лет, за квалификацию, за специфику работы, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания.

Среднemesячное 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).

6.10. При замещении отсутствующего по болезни или другим причинам учителя, 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.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Доля расходов на оплату труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения, сформированном за счет средств бюджета и средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, не может быть более 40 процентов.

Перечень должностей административно-управленческого персонала:

руководитель учреждения;
заместитель руководителя учреждения;
заведующий хозяйством;
заведующий библиотекой;
администратор;
инженер;
специалист по кадрам;
секретарь-машинистка;
секретарь руководителя;
делопроизводитель.

7.2. Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в следующем порядке:

7.2.1. Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается руководителем учреждения на основании письменного заявления работника, в случае наступления следующих обстоятельств:

- смерть близких родственников;
- заболевание работника учреждения или членов его семьи;
- утрата личного имущества в результате пожара, наводнения или другого стихийного бедствия.

В случае если по состоянию здоровья работником, не может быть предоставлено лично заявление на оказание материальной помощи, решение об оказании ему материальной помощи может приниматься на основании ходатайства представительного органа работников учреждения.

7.2.2. Для установления материальной помощи получателю необходимо предоставить:

- заявление на имя руководителя учреждения с указанием обстоятельства, в связи с которым он просит оказать ему материальную помощь, размера материальной помощи и источника ее выплаты;
- документы, подтверждающие наличие особых обстоятельств (справка о смерти, документы, подтверждающие родство, справка об утере имущества и т.д.).

7.2.3. Размер материальной помощи может составлять до двух должностных окладов. В исключительных случаях материальная помощь может быть оказана в большем размере.

В течение календарного года работнику учреждения материальная помощь может быть оказана неоднократно, в зависимости от оснований и финансовых возможностей учреждения.

7.2.4. Материальная помощь не является заработной платой и не учитывается при определении соотношения заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, и среднемесячной заработной платы работников.

Источником выплаты материальной помощи работникам являются средства в объеме до одного процента от планового фонда оплаты труда, сформированного за счет средств бюджета в соответствии с Порядком формирования фонда оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, в отношении которых Шолоховский Отдел образования осуществляет функции и полномочия учредителя, утвержденным Приказом Отдела образования администрации Шолоховского района.

КРИТЕРИИ
оценки интенсивности и высоких результатов работы учителей МБОУ «Вешенская СОШ»

№ п/п	Наименование критерия	Балл	Расчет показателя
1	Успеваемость обучающихся по предмету	0-5 баллов	100%-5 баллов; 99%- 95% - 3 балла; менее 95% - 0 баллов. Определяется по каждому предмету по группам, с учетом коэффициента К (суммируется и делится на количество предметов. Округление до десятых). По русскому языку и математике К=1; по химии, физике, иностранным языкам К=0,8; по биологии, географии, истории, информатике, литературе, предметам начальных классов К= 0,6; по ОБЖ, ИЗО, технологии К=0,2
2	Качество знаний обучающихся по предмету	0-5 баллов	Определяется по каждому предмету по группам (суммируется и делится на количество предметов. Округление до десятых) По русскому языку и математике: 60% - 100% - 5 баллов; 50% - 59% - 4 балла; 40% - 49% - 3 балла; менее 40% - 0 баллов. По химии, физике, иностранным языкам: 65% - 100% - 5 баллов; 55% - 64% - 4 балла; 45% - 54% - 3 балла; менее 45% - 0 баллов. По биологии, географии, истории, информатике, литературе, предметам начальных классов: 70% - 100% - 5 баллов; 60% - 69% - 4 балла; 50% - 59% - 3 балла; менее 50% - 0 баллов. По другим предметам: 100% - 2 балла; 95% - 99% - 1 балл.
3	Результативность ГИА	0-5 баллов	Отсутствие обучающихся, не преодолевших минимальный порог - 5 баллов.
4	Доля обучающихся, сдающих ГИА по предмету	0-5 баллов	100% -5баллов; 50-99% -3 балла; 1-49% - 2 балл
5	Подтверждение высокого уровня учебных результатов выпускников в ходе ГИА	0-3 балла	Выше муниципального уровня – 3 балла
6	Подготовка обучающихся - призеров и победителей очных предметных олимпиад, конкурсов по предмету, творческих конкурсов и соревнований	0-4 баллов	федеральный уровень, региональный уровень – 4 балла, муниципальный уровень – 3 балла, школьный уровень – 2 балла
7	Организация проектной деятельности 2-9 классы	0-3 балл	Протокол проведения.
8	Результативность участия в заочных, дистанционных профессиональных конкурсах, грантах, научно-практических конференциях, участие по плану работы школы	0-5 балла	Победители и призеры очных конкурсов: федеральный, региональный уровень - 5 баллов; муниципальный уровень – 4 балла; школьный уровень – 3 балла.
9	Наличие и уровень распространения передового педагогического опыта, работы	0-4 балла	федеральный уровень – 4 балла; региональный уровень – 3 балла; муниципальный уровень – 2 балла;

	с молодыми педагогами		школьный уровень– 1 балл Учитывается проведение открытых уроков, мастер-классов и публикации.
10	Участие в организации ГИА	0-3 балла	Ответственный организатор в аудитории, председатель ТЭК – 3 балла; организатор в аудитории, член ТЭК- 2 балла; организатор вне аудитории, ответственный сопровождающий – 1 балл
11	Повышение квалификации	0-1 балл	Повышение квалификации за отчетный период
12	Участие в обновлении сайта образовательной организации	0-2 балла	Систематическое участие (не менее 2-х раз в отчетный период) - 2 балл
13	Участие педагогического работника в организации отдыха и оздоровления детей	0-7 балла	Работа в оздоровительном лагере: воспитатели, директор – 7 балла, кружки 4 балла.
14	Активная работа с детьми, состоящими на учете в КДН и ВШУ; с детьми из социально неблагополучных семей	0 – 3 балла	Аналитический отчет по Плану профилактической работы с обучающимися, состоящими на учете в КНД и ВШУ – 3 балла.
ИТОГО		55 баллов	

КРИТЕРИИ

оценки интенсивности и высоких результатов работы педагога-психолога, социального педагога и педагога-организатора МБОУ «Вешенская СОШ»

№ п/п	Наименование критерия	Балл	Расчет показателя
1	Проведение мероприятий, направленных на профессиональное самоопределение учащихся 9-11 классов	0-3 баллов	При наличии мероприятий разных направлений воспитательной деятельности, подготовленных педагогическим работником: одно – 1 балл, два – 2 балла; три и более – 3 балла. При отсутствии мероприятий – 0 баллов.
2	Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, пособий	0-5 баллов	федеральный уровень – 5 баллов; региональный уровень – 4 балла, муниципальный уровень – 3 балла; школьный уровень – 1 балл
3	Разработка и внедрение авторской программы	0-5 баллов	Разработка и внедрение – 5 баллов; отсутствие – 0 баллов
4	Результативность участия в заочных, дистанционных профессиональных конкурсах, грантах, научно-практических конференциях	0-5 баллов	Победители и призеры заочных конкурсов: федеральный уровень, региональный уровень – 5 баллов, муниципальный уровень – 4 балла; школьный уровень – 3 балла.
5	Наличие и уровень распространения передового опыта	0-3 балла	Федеральный уровень, региональный уровень – 3 балла; муниципальный уровень – 2 балла, школьный уровень – 1 балл. Учитывается проведение открытых занятий, мастер-классов, презентаций, творческих отчетов и др. мероприятий по обобщению передового опыта.
6	Активная работа с детьми, состоящими на учете в КДН и ВШУ; с детьми из социально неблагополучных семей	0-5 баллов	План работы с обучающимися: работа с детьми, состоящими на учете в КДН и ВШУ- 4 балла, работа с классом – 1 балл.
7	Участие в организации, проведении социально-психологического тестирования обучающихся (СПТ) и выявлении обучающихся группы суицидального риска, в корректировке и реализации плана профилактической работы	0-5 балл	Приказ об организации, проведении и выявлении группы суицидального риска – 3 балла, о проведении СПТ-2 балла, план профилактической работы.
8	Позитивный психологический микроклимат в образовательном учреждении	0-3 балла	Отсутствие конфликтных ситуаций – 3 балла; наличие конфликтных ситуаций, жалоб – «-2» балла
9	Повышение квалификации	0-1 балла	Повышение квалификации в отчетный период
10	Организация работы с родителями (законными представителями) обучающихся	0-3 балла	Справка о количестве родителей учащихся, охваченных индивидуальными консультациями (приложение с указанием количества консультаций, их тематики и количественном охвате родителей)
11	Участие в обновлении сайта образовательной организации	0-2 балла	Систематическое участие - 2 балл (не менее 2-х раз в отчетный период)
12	Участие педагогического работника в организации отдыха и оздоровления детей	0-7 балла	Работа в оздоровительном лагере: воспитатели, директор – 7 балла, кружки – 4 балла.

13	Активное участие педагогического работника в проведении ОГЭ, ЕГЭ; в работе ТЭК	0 – 3 балла	Ответственный организатор в аудитории, председатель ТЭК – 3 балла; организатор в аудитории, член ТЭК – 2 балла; организатор вне аудитории, ответственный сопровождающий – 1 балл.
14	Подготовка обучающихся призеров и победителей заочных, дистанционных предметных олимпиад, конкурсов по предмету, творческих конкурсов и соревнований	0-5 баллов	Федеральный уровень, региональный уровень – 5 баллов, муниципальный уровень – 4 балла, школьный уровень – 3 балла
ИТОГО		55 баллов	

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

выполнения утвержденных критериев оценки интенсивности и высоких результатов

за _____ 20__ г.

ФИО _____

Образование _____

Стаж работы в данной должности _____

Квалификационная категория _____

Наименование критерия	Утвержденная шкала баллов	Выполнено (оценка работника)	Утверждено комиссией
1.....			
2.....			
3.....			
4.....			
5.....			
6.....			
.....			
.....			
ИТОГО			

Размер утвержденной надбавки за
результативность и качество работы _____

Председатель Комиссии _____

Члены Комиссии _____

С результатами решения Комиссии
ознакомлен: _____