

Рассмотрено на заседании
общего собрания трудового коллектива
г.Шахты
протокол №__ от «__»_____2017г.
«__»_____2017г.

Утверждаю
директор МБОУ СОШ №36
_____ Г.В. Скорикова
приказ №1 от

Согласовано
Председатель ППО_____ Е.В. Федорчук

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения г. Шахты Ростовской области «Средняя
общеобразовательная школа №36 имени Н.В. Шапкина»
по виду экономической деятельности «Образование»

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения г. Шахты Ростовской области «Средняя общеобразовательная школа №36 имени Н.В. Шапкина» по виду экономической деятельности «Образование»

1. Общие положения

1.1. Настоящее примерное положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения г. Шахты Ростовской области «Средняя общеобразовательная школа №36 имени Н.В. Шапкина» по виду экономической деятельности «Образование» (далее - Положение) определяет порядок формирования систем оплаты работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения г. Шахты Ростовской области «Средняя общеобразовательная школа №36 имени Н.В. Шапкина» (далее – МБОУ СОШ №36 г.Шахты), подведомственного Департаменту образования города Шахты, по виду экономической деятельности «85. Образование» Общероссийского классификатора видов экономической деятельности, утвержденного приказом Росстандарта от 31.01.2014 № 14-ст.

1.2. Система оплаты труда работников МБОУ СОШ №36 г.Шахты устанавливается с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

- профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере оплаты труда;

- перечня видов выплат компенсационного характера и порядка их установления в ОО в соответствии с п.3.1;

- перечня видов выплат стимулирующего характера и порядка их установления в ОО в соответствии с п.4.1;

- настоящего Положения об оплате труда работников МБОУ СОШ №36 г.Шахты по виду экономической деятельности «Образование».

1.3. 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 директора и главного бухгалтера, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- особенности условий оплаты труда отдельных категорий работников;
- другие вопросы оплаты труда.

1.4. Система оплаты труда работников, включая порядок определения должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается настоящим Положением с учетом мнения представительного органа работников.

1.5. 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 (по основной должности, профессии) и работе, осуществляемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

1.6. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы), виды выплат компенсационного, стимулирующего характера, входящие в систему оплаты труда работников МБОУ СОШ №36 г.Шахты устанавливаются в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на предоставление субсидий на финансовое обеспечение выполнения образовательной организацией муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

1.7. Определение размеров заработной платы работника МБОУ СОШ №36 г.Шахты осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, отдельно.

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.

1.8. Заработная плата работников (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.

1.9. 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.

2. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы

2.1. В настоящем Положении используются следующие понятия:

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 заместителей руководителя 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 органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

2.4. Установление должностных окладов, ставок заработной платы.

2.4.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются настоящим Положением, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленных муниципальным примерным Положением.

2.4.2. 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 таблице №1.

Таблица №1

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

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей)
1	2	3
ПКГ должностей педагогических работников		

1-й квалификационный уровень	Старший вожатый	7183
1	2	3
2-й квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	7532
3-й квалификационный уровень	Педагог- психолог	7900
4-й квалификационный уровень	Организатор основ безопасности жизнедеятельности; учитель	8289

2.4.3. Должностные оклады по общеотраслевым должностям специалистов и служащих устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих». Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) приведены в таблице №2.

Таблица №2

**Минимальные размеры должностных окладов
по общеотраслевым должностям специалистов и служащих**

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	1-й квалификационный уровень: секретарь- машинистка;	4538
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	1-й квалификационный уровень: лаборант	4994
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	1-й квалификационный уровень бухгалтер; экономист	5771
	2-й квалификационный уровень Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	6055
	3-й квалификационный уровень Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I	6356

	4-й квалификационный уровень Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	6672
--	--	------

2.4.4. 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 № 3.

Таблица № 3

**Минимальные размеры ставок заработной платы
по общеотраслевым профессиям рабочих**

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальный размер ставки заработной платы (рублей)
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»: гардеробщик; дворник; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;	1-й квалификационный уровень:	
	1-й квалификационный	3730
	2-й квалификационный	3947
	3-й квалификационный разряд	4178

2.4.5. 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 № 4.

Таблица № 4

**Минимальные размеры должностных окладов по должностям
руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих,
не вошедшим в профессиональные квалификационные группы,
утвержденные приказами Минздравсоцразвития России**

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

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются Коллективным договором между работодателем и работниками МБОУ СОШ №36 г.Шахты, соглашениями к нему, приказами директора и настоящим Положением, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ростовской области, Администрации города Шахты, содержащими нормы трудового права. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления конкретизируются в трудовых договорах и дополнительных соглашениях к трудовым договорам работников.

3.2. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Ростовской области и нормативными правовыми актами Администрации города Шахты, на периоды, указанные в пп. 3.5, 3.6 настоящего Положения.

3.3. Размеры выплат компенсационного характера, установленные работникам организации, не могут быть ниже размеров компенсационных выплат, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.4. В МБОУ СОШ №36 г.Шахты устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

3.4.2. 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).

Руководителям 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 разделом 4 настоящего Положения.

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 4.6 раздела 4 настоящего Положения.

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

3.5.1. 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, коллективным договором, трудовым договором.

Директором МБОУ СОШ №36 г.Шахты 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.

3.5.2. 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.

3.6. 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, локальными нормативными актами по оплате труда, трудовыми договорами, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.6.1. 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.

3.6.2. В соответствии со статьей 152 ТК РФ оплата сверхурочной работы производится работникам лица 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.

3.6.3. 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.

3.6.4. В соответствии со статьей 154 ТК РФ работникам производится доплата за работу в ночное время в размере 35% 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.

3.6.5. Доплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам в соответствии с таб.№ 5 МБОУ СОШ №36 г. Шахты

Таблица № 5

Размеры доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1.	<p>За работу в образовательных учреждениях, имеющих классы (группы) с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (в том числе при инклюзивном образовании), логопедические классы (группы, пункты):</p> <ul style="list-style-type: none"> • руководитель учреждения (филиала, подразделения), заместители руководителя • педагогические и иные работники, обеспечивающие оказание муниципальных услуг обучающимся в таких классах (группах, пунктах) 	<p>15</p> <p>до 20</p>

2.	За работу с обучающимся из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также лиц из их числа в школе: руководитель учреждения (филиала, подразделения), заместители руководителя; педагогические и иные работники, обеспечивающие оказание муниципальных услуг таким обучающимся	до 20
3.	За индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения): педагогические работники	20

Примечание к таблице № 5:

Доплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, 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.

3.4.6. При выполнении дополнительной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса, но не входящей в основные должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками (профессиональными стандартами), работникам устанавливается доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, в соответствии с таб. № 6. МБОУ СОШ №36 г. Шахты.

Таблица №6

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

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1.	Учителя - за классное руководство: 1 - 4 классов 5 - 11 (12) классов	20 25
2.	Учителя 1 - 4 классов - за проверку тетрадей	15
3.	Учителя, преподаватели - за проверку письменных работ по: русскому языку, литературе математике физике, химии, биологии, информатике, иностранному языку, истории, обществознанию, географии	20 15 10
4.	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
5.	Работники учреждений - за работу в аттестационной комиссии министерства общего и профессионального образования Ростовской области	10
6.	Работники учреждений - за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения	15
7.	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
8.	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
9.	Работники учреждений - за ведение делопроизводства	до 20
10.	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
11.	Работники учреждений, ответственные за организацию питания	до 15

12.	Педагогические работники (при отсутствии штатного социального педагога) - за организацию работы по охране прав детства, с трудными подростками, с асоциальными семьями.	до 10
13.	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	1,8
	организатор ППЭ; технический специалист по работе с программным обеспечением, оказывающий информационно-техническую помощь руководителю и организаторам ППЭ	1,2
	ассистент, оказывающий необходимую техническую помощь обучающимся с ограниченными возможностями здоровья, детям-инвалидам и инвалидам	0,6

Примечания к таблице №6:

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 государственных и 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 (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.

3.4.6.1. 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.

3.4.6.2. 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.

3.4.7. 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;

ассистенту, оказывающему необходимую техническую помощь обучающимся с ограниченными возможностями здоровья, детям-инвалидам и инвалидам - 0,6 процентов.

3.5. Выплаты компенсационного характера могут устанавливаться работнику по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, в зависимости от условий работы и содержания выполняемых работ.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В МБОУ СОШ №36 г.Шахты установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам;

за качество выполняемых работ;

за выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы;

иные выплаты стимулирующего характера.

4.2. 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.

4.3. 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 МБОУ СОШ №36 г.Шахты.

4.4. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается педагогическим работникам с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность его работы.

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 за интенсивность и высокие результаты работы педагогических работников определены в приложении №1 к настоящему Положению.

Конкретные размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по результатам оценки труда педагогических работников устанавливаются на основании протокола комиссии по распределению выплат стимулирующего

характера и утверждаются приказом директора.

4.5. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам 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 на основании протокола комиссии по распределению выплат стимулирующего характера и утверждаются приказом директора в соответствии с приложением №2 к настоящему Положению.

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру, бухгалтеру, заведующему хозяйством надбавка за качество выполняемых работ устанавливается директором при согласовании с председателем ПК в соответствии с приложениями №3 к настоящему Положению, 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, главному бухгалтеру учреждения могут быть сохранены в прежних размерах до конца текущего календарного года.

4.6. 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, в размере до 20 процентов ставки заработной платы.

4.7. Надбавка за выслугу лет устанавливается 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 надбавки 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 лицее, или со дня представления работником необходимых документов.

4.8. Работникам могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Система показателей и условия премирования работников разработаны в приложении №4 к настоящему Положению. Премирование работников осуществляется на основании приказа директора МБОУ СОШ №36 г.Шахты.

4.8.1. 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.

4.9. 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).

4.10. Надбавка за квалификацию устанавливается специалистам в соответствии с пунктом 4.10.1 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:

4.10.1. 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).

4.11. Надбавка за наличие ученой степени устанавливается в соответствии с пунктом 4.11.1.

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.

4.11.1. 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.

4.12. 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.

Перечень ведомственных наград, при наличии которых работникам учреждения устанавливается надбавка за наличие ведомственного почетного звания (нагрудного знака), утверждается органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

4.13. 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.

5.Условия оплаты труда заместителей директора и главного бухгалтера, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера

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

5.2. Установление должностных окладов заместителям директора и главному бухгалтеру.

5.2.1. Размер должностного оклада директора устанавливается на основе отнесения возглавляемого им учреждения в зависимости от группы по оплате труда руководителей согласно таблице №7, осуществляется приказом директора Департамента образования города Шахты.

Таблица №7

Размеры должностных окладов руководителей учреждений

Группа по оплате труда руководителей	Должностной оклад (рублей)
1	2
Образовательные учреждения I группы по оплате труда руководителей	14370
Образовательные учреждения II и III групп по оплате труда руководителей	13065
Образовательные учреждения IV группы по оплате труда руководителей	11877

5.2.1. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Установление должностных окладов заместителям руководителя и главному бухгалтеру осуществляется приказом руководителя исходя из объема и сложности функциональных обязанностей каждого заместителя и главного бухгалтера, его компетенции и квалификации.

5.3. С учетом условий труда заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

5.4. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

5.5. Заместители руководителя помимо основной работы имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в МБОУ СОШ №36 г.Шахты.

Оплата труда заместителей руководителей за осуществление педагогической (преподавательской) работы в образовательной организации 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 заместителями руководителя определяется руководителем учреждения, но не более 300 часов в год.

Педагогическая (преподавательская) работа, осуществляемая заместителями руководителя учреждения в том же образовательном учреждении, совместительством не считается.

5.6. В соответствии со статьей 145 ТК РФ заместителям руководителя и главному бухгалтеру 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 и главного бухгалтера), (далее - предельное соотношение заработной платы).

5.6.1. Руководителям учреждений предельное соотношение заработной платы устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников учреждения согласно таблице №8.

Таблица №8

**Размеры предельного соотношения заработной платы
руководителя учреждения**

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

5.6.2. Для заместителей руководителя, главного бухгалтера размер предельного соотношения заработной платы определяется путем снижения размера предельного соотношения заработной платы, установленного руководителю учреждения, на 0,5.

5.6.3. В исключительных случаях по решению органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя, руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру 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 6 для руководителя учреждения и не более 5,5 для заместителей руководителя, главного бухгалтера.

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

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

6. Особенности условий оплаты труда отдельных категорий работников

6.1. Особенности условий оплаты труда педагогических работников

6.1.1. 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.

6.1.2. 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 образовательной организацией в порядке, установленном приказом Минобрнауки России № 1601.

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

6.1.3. 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.

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

6.1.5. 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».

6.1.6. Предоставление учебной (преподавательской) работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей учреждений и их 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 образовательная организация является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 ставку заработной платы.

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

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

6.1.7.2. Заработная плата на основе ставок заработной платы, определенная в соответствии с пунктом 6.1.7.1., 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.

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

6.1.8. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников:

6.1.8.1. Почасовая оплата труда педагогических работников МБОУ СОШ №36 г.Шахты 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 образовательной организации, в объеме до 300 часов в год сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации;

6.1.8.2. 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);

6.1.9. 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.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Оплата труда работников МБОУ СОШ №36 г.Шахты за счет средств бюджета осуществляется в порядке, установленном настоящим Положением.

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру, бухгалтеру, заведующему хозяйством за счет средств, полученных МБОУ СОШ №36 г.Шахты от приносящей доход деятельности, может выплачиваться премия по итогам работы (дополнительно к премированию за счет средств бюджета), в размерах и порядке, определенном для заместителей руководителя, главного бухгалтера, бухгалтера, заведующим хозяйством – директором МБОУ СОШ №36 г.Шахты в соответствии с приложением №3.

7.3. Доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда, сформированном за счет средств 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.

7.4. Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается: директору - органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, в соответствии с утвержденным им порядком на основании письменного заявления

руководителя;

работникам – директором МБОУ СОШ №36 г.Шахты в соответствии с приложением №5 к настоящему Положению, на основании письменного заявления работника.

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 учреждения являются средства в объеме до 1 процента от планового фонда оплаты труда, сформированного за счет средств бюджета, и внебюджетные средства в объеме, определяемом общественной организацией самостоятельно.

Приложение №1.

ПОЛОЖЕНИЕ

об определении доплат стимулирующего характера.

1. Общие положения.

1.1. Доплаты **стимулирующего характера** определяются на основании, критериев эффективности деятельности педагогических работников МБОУ СОШ №36 г.Шахты и распределения выплат стимулирующего характера.

1.2. Цель – обеспечение зависимости оплаты труда педагогов от результатов работы путём объективного оценивания результатов педагогической деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счёт соответствующих выплат из фонда оплаты труда.

1.3. Задачами проведения оценки деятельности педагогических работников являются:

- проведение системной самооценки педагогическим работником собственных результатов профессиональной деятельности;
- обеспечение внешней экспертной оценки педагогического труда;
- усиление материальной заинтересованности педагогических работников в повышении эффективности образовательной деятельности.

2. Основания и порядок проведения оценки за интенсивность и высокие результаты работы педагогических работников.

2.1. Стимулирование педагогических работников осуществляется по балльной системе с учетом утвержденных в настоящем положении критериев и показателей. Итоговый балл формируется как суммарный балл по всем критериям.

2.2. Дополнение и изменение критериев и показателей в соответствии с миссией учреждения и целями образовательной деятельности, конкретным социальным заказом относится к компетенции учреждения.

2.3. Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью образовательной деятельности, не допускается.

2.4. Расчет размеров выплат производится 2 раза в год по результатам отчетных периодов 1 и 2 полугодия.

2.5. Для вновь принятых педагогических работников расчет размера выплат производится на основании оценки эффективности деятельности не менее 3 месяцев непрерывной работы с момента приема на работу.

2.6. Накопление первичных данных ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого педагогического работника в рамках контроля внутри учреждения и накопления материалов оценки эффективности деятельности педагогического работника в виде Портфолио.

2.7. Портфолио – способ фиксирования, накопления и оценки результатов деятельности педагогического работника, один из современных инструментов отслеживания его профессионального роста, предназначенный для систематизации накопленного опыта, определения направления развития педагога, объективной оценки его компетентности. Портфолио педагогического работника – совокупность материалов, в которой зафиксированы его личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития обучающихся, вклад педагога в развитие системы образования за определенный период времени.

2.8. Портфолио заполняется педагогическим работником самостоятельно в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности, на основе утверждаемых настоящим Положением критериев и содержит самооценку его труда.

2.9. Для проведения объективной внешней оценки деятельности педагогического работника на основе его Портфолио в МБОУ СОШ №36 г.Шахты приказом директора создается комиссия, состоящий из представителей администрации школы, педагогических работников, представителя профсоюзного комитета.

2.10. Результаты экспертной оценки оформляются комиссией в оценочном листе за **интенсивность и высокие результаты работы** педагогического работника за отчетный период. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель.

2.11. Контроль за достоверностью и своевременностью представляемых сведений на уровне учреждения осуществляется заместителем директора МБОУ СОШ №36 г.Шахты по учебно-воспитательной работе.

2.12. На основании представленных оценочных листов комиссия готовит протокол о деятельности педагогических работников, содержащее таблицу результативности их труда в баллах, и передает его в установленные сроки директору для подготовки приказа. Протокол подписывается председателем комиссии и председателем профсоюзного комитета МБОУ СОШ №36 г.Шахты.

2.13. Аналитическая информация, критерии и показатели стимулирования, предусмотренные настоящим положением, предоставляются на рассмотрение комиссии в течение последней декады месяца, предшествующего отчетному периоду.

3. Основания и порядок проведения оценки за качество выполняемых работ педагогических работников

Всем педагогическим работникам по итогам деятельности за отчетный период выплачивается надбавка за **качество выполняемых работ** по мере поступления бюджетных средств.

3.1. Стимулирование педагогических работников осуществляется по балльной системе с учетом утвержденных в настоящем положении критериев и показателей. Итоговый балл формируется как суммарный балл по всем критериям.

3.2. Расчет стимулирующих выплат за качество выполняемых работ производится путем подсчета баллов за отчетный период по каждому педагогу. Накопление первичных данных ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого педагогического работника в рамках контроля внутри учреждения и накопления материалов оценки эффективности деятельности педагогического работника в виде Портфолио.

3.3. Портфолио заполняется педагогическим работником самостоятельно в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности, на основе утверждаемых настоящим Положением критериев (приложение 2) и содержит самооценку его труда.

3.4. Для проведения объективной внешней оценки деятельности педагогического работника на основе его Портфолио в МБОУ СОШ №36 г.Шахты приказом директора создается комиссия, состоящий из представителей администрации школы, педагогических работников, представителя профсоюзного комитета.

3.5. Результаты экспертной оценки оформляются комиссией в оценочном листе за **качество выполняемых работ** педагогическим работником за отчетный период. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель.

3.5. На основании представленных оценочных листов комиссия готовит протокол о деятельности педагогических работников, содержащее таблицу результативности их труда в баллах, и передает его в установленные сроки директору для подготовки приказа. Протокол подписывается председателем комиссии и председателем профсоюзного комитета МБОУ СОШ №36 г.Шахты

3. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующей надбавки или ее лишения.

3.1. Надбавка может быть уменьшена или отменена по следующим основаниям:

- нарушение Правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
- нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности;
- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- обоснованные жалобы родителей на педагогического работника (за низкое качество образовательной работы), нарушение педагогической этики;
- детский травматизм по вине работника;
- за нарушение утвержденного графика работы педагогического работника.

3.2. Уменьшение размера стимулирующей надбавки или ее лишение происходит на основании:

- приказов о взыскании;
- результатов анкетирования родителей;
- справки представителей администрации МБОУ СОШ №36 г.Шахты по итогам должностного расследования или при проверке по жалобе;
- акта о несчастном случае;
- справок и приказов по итогам контроля внутри учреждения и (или) контроля органа управления образованием и (или) других контролирующих органов;
- докладной заведующего хозяйством о порче или утере имущества.

3.3. Основанием для лишения стимулирующей надбавки является отсутствие у педагога Портфолио, результатов его деятельности на момент подведения итогов за отчетный период – до 25 числа месяца.

4. Порядок расчета стимулирующих выплат.

4.1. Комиссия предоставляет директору протокол заседания не позднее 10 числа месяца, следующего за окончанием учебного полугодия.

4.2. Расчет стимулирующих выплат производится путем подсчета баллов за отчетный период по каждому педагогу.

4.3. На основании протокола комиссии издается приказ о выплате надбавки за **интенсивность и высокие результаты работы** по организации образовательного процесса по итогам учебного полугодия. Выплата надбавки производится в абсолютном выражении в течение учебного полугодия, следующего за отчетным периодом в пределах объема средств, предусмотренного на установление надбавки за результативность работы.

Информация о результатах рейтинговой оценки деятельности доводится до сведения педагогических работников.

4.9. При оплате стимулирующих выплат за качество выполненных работ полученная сумма делится на общую сумму баллов всех педагогических работников. В результате получается денежный эквивалент каждого балла (в рублях).

4.10. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого педагогического работника. В результате получается размер стимулирующей выплаты за **качество выполняемых работ** каждому педагогическому работнику.

5. Основания и порядок проведения оценки за качество выполняемых работ должностей административно-управленческого персонала

Надбавка за качество выполняемых работ административно-управленческому персоналу производится в пределах фонда оплаты труда утвержденного на текущий финансовый год. Оплата производится на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности и результатов труда (приложение 3). Результаты оформляются в процентах за каждый показатель. Результаты деятельности рассматриваются руководителем ОО и председателем ПК.

Приложение №1
к «Положению об оплате труда работников МБОУ СОШ №36 г.Шахты»

Согласовано
Председатель ППО
_____ Е.В.Федорчук

Утверждаю
Директор МБОУ СОШ №36 г.Шахты
_____ Г.В. Скорикова

Критерии и показатели интенсивности и высоких результатов работы по организации образовательного процесса педагогическими работниками

с _____ **201** г. по _____ **2017** г.

№ п/п	Критерии	Показатели			
1	Результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебному предмету	1) Наличие обучающихся победителей, призеров всероссийской олимпиады школьников			
		Предметная олимпиада всероссийская (муниципальный уровень)	1 победитель	1 призер	
			5 (за каждого ученика)	3 (за каждого ученика)	
		Предметная олимпиада всероссийская (региональный уровень)	1 победитель	1 призер	
			10 (за каждого ученика)	5 (за каждого ученика)	
		Предметная олимпиада всероссийская (федеральный уровень)	1 победитель	1 призер	
			15 (за каждого ученика)	10 (за каждого ученика)	
		2) Наличие обучающихся победителей, призеров олимпиад, конкурсов, конференций			
		Предметные олимпиады (дистанционные)	1 победитель	1 призер	
			3 (за каждого участника)	2 (2 место) 1б (3 место, лауреаты)	
		Конкурсы, конференции (школьный уровень)	1 место – 4 2 место -3 3 место -2		
		Конкурсы, конференции (муниципальный)	1 победитель	1 призер	
6 (за каждого участника) Прибавляем: 2 балла - команда, 1 балл –	4 (2 место) 2б (3 место, лауреаты) Прибавляем: 2 балла - команда, 1 балл – индивидуальное				

		уровень)	индивидуальное выступление		выступление	
		Конкурсы, конференции (региональный и федеральный уровни)	1 победитель		1 призер	
			региональный - 10 (за каждого участника) федеральный – 15 (за каждого участника)		региональный 2 место – 7б., 3 место – 5б. федеральный 2 место – 12б., 3 место – 10 б.	
2	Результаты внеурочной деятельности учителя (классного руководителя)	1) Участие в профессиональных, методических конкурсах				
		Школьный уровень	3 место	2 место	1 место	
			1	2	3	
		Муниципальный уровень	3 место	2 место	1 место	
			3	5	10	
		Региональный уровень	3 место	2 место	1 место	
			8	10	15	
		Федеральный уровень	3 место	2 место	1 место	
			10	15	20	
			20			
		3) Классное руководство				
		Школьный уровень	3 место	2 место	1 место	
			1	2	3	
		Муниципальный уровень	3 место	2 место	1 место	
3	5		10			
Региональный уровень	3 место	2 место	1 место			
	8	10	15			
Федеральный уровень	3 место	2 место	1 место			
	10	15	20			
3	Другая деятельность учителя	Выступление и (или) публикация в Интернет-конференциях, вебинарах (с приложением свидетельств, скриншота и т.д.) за каждый вид деятельности – 3б.				
		Мастер-класс (очное участие), выступление на городском, региональном МО, семинарах, конференциях и т.д. (очное участие) – муниципальное – 3б., региональное – 5 б., всероссийское – 7б.				
		Распространение и обобщение опыта на страницах педагогических сообществ, сайтах (в т.ч. личных) (с приложением				

Критерии и показатели за качество выполняемых работ _____ по организации образовательного процесса
за период работы 201 ____ год.

№ п/п	Критерии	Показатели					Самоанализ балл	Выставляется максимально возможный балл, заключение комиссии
1	Учебные достижения обучающихся	Максимальный балл по показателю 5 (+5 - положительная динамика; +3 –стабильные показатели; -5 – отрицательная динамика)						
		1) Успеваемость обучающихся по предмету (доля учащихся, обучающихся без двоек)						
	до 70%	70-99%	100%					
	0	3	5					
	(+5 - положительная динамика; +3 –стабильные показатели; -5 – отрицательная динамика)							
	2) Качество знаний обучающихся по предмету (доля учащихся, обучающихся на «4» и «5»)							
	Русский язык, литература, иностраный язык, математика, физика, химия (1 группа сложности)	до 30%	30-59%	60-79%	80-100%	За одну «3» по предмету		
	1	2	5	7	-- 1			
История, обществознание, право, биология, география, начальные классы (2 группа сложности)	до 60%	60-79%	80-100%	За одну «3» по предмету				
	2	4	5	-- 1				
Физическая		до 90%	90-100%	За одну				

	культура, технология, музыка, ИЗО, ОБЖ (3 группа сложности)				«3» по предмету			
		2	3		-- 1			
Максимальный балл по показателю - 10								
3) Доля обучающихся, преодолевших минимальный порог по предмету на ЕГЭ (ГИА) в общей численности выпускников								
	Обязательные предметы, предметы по выбору	до 70%	71-80%	81-90%	91-100%			
		0	2	6	10			
4) Наличие обучающихся, показавших высокие результаты ЕГЭ (ГИА)								
	Обязательные предметы,	60 баллов	80 баллов	100 баллов				
		1	2	3				
	предметы по выбору		2	3				

Подтверждающие документы:

К1 П1: наличие мониторинга успеваемости текущего периода в сравнении с предшествующим периодом

К1 П2: наличие мониторинга уровня качества освоения содержания программ текущего периода в сравнении с предшествующим периодом

К1 П3 –П4: наличие мониторинга результативности участия обучающихся в ЕГЭ и ГИА

Итого по критерию 1 (в целом по критерию вычисляется суммарный балл по показателям 1 - 4)

2	Внеурочная деятельность обучающихся по учебному предмету	Максимальный балл по критерию – суммарный балл по показателям 1,2						
		1) Наличие обучающихся, участников всероссийской олимпиады школьников						
	Предметная олимпиада всероссийская (муниципальны й уровень)	Участие	Ф.И.участника, предмет, срок участия					
		1 (за каждого ученика)						
	Предметная олимпиада всероссийская (региональный уровень)	Участие	Ф.И.участника, предмет, срок участия					
		3 (за каждого ученика)						
	Предметная олимпиада	Участие	Ф.И.участника, предмет, срок участия					
		5 (за каждого)						

		всероссийская (федеральный уровень)	ученика)		
2) Наличие обучающихся, участников олимпиад, конкурсов, конференций					
	Предметные олимпиады (дистанционные)	Участие	Ф.И. участника	Наименование мероприятия, срок участия	
					1 (за каждого участника)
	Конкурсы, конференции (муниципальный уровень)	Участие	Ф.И. участника	Наименование мероприятия, срок участия	
					1 (за каждого участника)
	Конкурсы, конференции (региональный и федеральный уровни)	Участие	Ф.И. участника	Наименование мероприятия, срок участия	
					3 (за каждого участника)
Командное участие (если обучающиеся выполняют одинаковую работу) до 5 чел. – 3 балла, 6-10 чел. 4балла, то 10 чел. – 5баллов					
Подтверждающие документы:					
К2 П1: наличие документов, подтверждающих участие					
К2 П2: наличие документов, подтверждающих участие					
Итого по критерию 2 (в целом по критерию вычисляется суммарный балл по показателям 1 - 2)					
3	Внеурочная деятельность учителя	Максимальный балл по критерию - суммарный балл по показателям 1-10			
		2) Выступление на заседании педагогического совета – 3 балла Тема выступления, дата: _____			
		3) Участие в профессиональных, методических конкурсах			
		Участие	Наименование	Срок участия	
	Школьный	1 балл			

Муниципальный уровень	Участие	Наименование				Срок участия	
	2 балла						
Региональный уровень	Участие	Наименование				Срок участия	
	5 баллов						
Федеральный уровень	Участие	Наименование				Срок участия	
	5 баллов						
4) Участие в конкурсе «Учитель года»							
Муниципальный уровень	Участие	Группа поддержки					
	5	2					
Региональный уровень	Участие	Группа поддержки					
	10	3					
Федеральный уровень	Участие	Группа поддержки					
	15	5					
5) Повышение профессионального мастерства педагогических работников, в том числе:							
Дистанционное обучение	Курсовая подготовка	Стажировка					
5	5	5					
6) Повышение качества образовательного процесса средствами информационных технологий, в том числе:							
ТСО	ЦОР, ЭОР	Электронный журнал					
2	5	До 10					
7) Наличие публикаций учителя							
В научно-методических изданиях	В СМИ	На Интернет-порталах	На школьном сайте				
			постоянно	единожды			
5 (за каждую публикацию)	2 (за каждую публикацию)	5 (за каждую публикацию)	5	2			
8) Обобщение и распространение педагогического опыта							

		Школьный уровень	Муниципальный уровень	Региональный уровень	Федеральный уровень			
		3	5	8	10			
		9) Обобщение и распространение опыта в сети Интернет						
		Собственный сайт	Страница на сайте школы	Участие в работе школьного сайта	Страница класса на сайте школы	Сайт класса		
		До 10	До 8	До 5	До 8	До 10		
		10) Организация внеклассной работы по предмету						
		Школьный уровень	Муниципальный уровень	Региональный уровень	Наименование мероприятия, срок проведения (приложить разработку мероприятия)			
		До 5	До 8	До 10				
		11) Организация внеклассной работы (участие в акциях, мероприятиях, проводимых городом и т.д)						
		Школьный уровень	Муниципальный уровень	Региональный уровень	Наименование мероприятия, срок проведения			
		До 5	До 8	До 10				
		12) Организация и проведение внеклассной работы в классных коллективах (выполнение плана воспитательной работы)						
		Менее 50%	50-69%	70-89%	90-100%			
		0	3 балла	4 балла	5 баллов			

Подтверждающие документы:

К3 П1: наличие выступления в материалах педагогического совета

К3 П2; П3; П4: наличие документов, подтверждающих участие

К3 П5: информация об использовании ТСО, ЦОР, ЭОР

К3 П6: ксерокопия публикации, документ, подтверждающий наличие публикации

К3 П7: перечень мероприятий, открытых уроков, мастер-классов, презентаций и т.д. (разработки, фотоотчет)

К3 П8: ссылка на сайт

К3 П9: перечень проведенных мероприятий (разработки, фотоотчет)

К3 П10; П11: перечень мероприятий в которых приняли участие учитель или обучающиеся

Итого по критерию 3 (в целом по критерию вычисляется суммарный балл по показателям 1 - 10)

4	Обеспечение безопасности	Максимальный балл по критерию - 10 (до -5 за наличие каждой травмы)					
		1) Наличие (отсутствие) травм во время учебного процесса – 5 баллов					

жизнедеятельность и детей в учебно-воспитательном процессе	2) Наличие (отсутствие) травм во внеурочное время – 5 баллов		
---	--	--	--

Подтверждающие документы:

К4 П1: справка об отсутствии травм, наличие актов о получении травмы

К4 П2: справка об отсутствии травм, наличие актов о получении травмы

Итого по критерию 4 (в целом по критерию вычисляется суммарный балл по показателям 1 - 2)

5	Реализация дополнительных проектов	1) Проведение экскурсий			Учебные проекты	Социальные проекты					
		муниципальные	региональные	федеральные			2	3	4	5	5
		Наименование, дата проведения _____									
		2) Участие в мероприятиях, повышающих общественный имидж учреждения									
		Школьный уровень	Муниципальный уровень	Региональный уровень	Федеральный уровень						
		3	5	8	10						
		Наименование, дата проведения _____									
		3) Охват обучающихся в проводимых мероприятиях школьного уровня									
		До 30%	31-50%	51-70%	71-100%						
		1	2	3	5						
Наименование, дата проведения, количество учащихся. Принявших участие _____											

Подтверждающие документы:

К5 П1;П2; П3: наличие подтверждающих документов об участии

Итого по критерию 5 (в целом по критерию вычисляется суммарный балл по показателям 1-3)

6	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными	1) Проводимые формы работы							
		Родительские собрания	Индивидуальная работа с родителями	Проведение совместных мероприятий	Посещение обучающихся на дому	Работа с семьями «риска»	Работа с детьми из «неблагополучных семей»		

	представителями)	1	1	1	1	1	1		
Максимальный балл по критерию до 10 (5 баллов – положительная; -10 – отрицательная)									
2) Оценка родителями и обучающимися профессионального мастерства работника (результаты анкетирования, наличие (отсутствие) жалоб)									
Подтверждающие документы:									
Прикладываются подтверждающие документы, справки, протоколы, сценарии, фото и т.д.									
Итого по критерию 6 (в целом по критерию вычисляется суммарный балл по показателям 1-2)									
7	Создание элементов образовательной инфраструктуры	1) Оформление кабинета							
		Высокий уровень	Средний уровень	Удовлетворительный уровень	Кабинет не развивается				
		5	2	1	0				
		2) Оформление музея – 5 баллов 3) Оформление выставок и т.д. – 5 баллов Наименование выставки, дата							
Подтверждающие документы:									
К7 П1; П2; П3: прикладываются акты смотра кабинетов, справки									
Итого по критерию 7 (в целом по критерию вычисляется суммарный балл по показателям 1-3)									
8	Работа с документацией	Максимальный балл по критерию - 5							
		1) Правильность и своевременность оформления классных журналов учителями							
		2) Объективность и своевременность выставления отметок							
		3) Правильность и своевременность сдачи отчетов по предмету							
		4) Правильность и своевременность сдачи отчетов по классному руководству							
5) Правильность и своевременность оформления классных журналов классными руководителями									
Подтверждающие документы:									
К8 П1-П5 на основании справок заместителей директора									
Итого по критерию 8 (в целом по критерию вычисляется суммарный балл по показателям 1-5)									
9	Работа по организации питания обучающихся	Максимальный балл по критерию - 15							
		Доля учащихся, получающих горячее питание в столовой							
		до 30%	30-40%	41-60%	61-80%	более 80%			
		2	7	10	12	15			
Подтверждающие документы:									
Справка ответственного за организацию питания учащихся, справка из столовой о количестве питающихся учащихся									

10	Работа по введению делового стиля одежды учащихся	Максимальный балл по критерию - 15						
		Доля учащихся, посещающих образовательное учреждение в соответствии с требованиями к внешнему виду учащихся						
		до 30%	30-40%	41-60%	61-80%	более 80%		
		2	7	10	12	15		
Подтверждающие документы:								
Справка заместителей директора по УВР и ВР								
11	Организация и проведения работы профилактической направленности	Максимальный балл по критерию - 28						
		1) Организация занятости учащихся во внеурочное время (дополнительное образование)						
		40-59%	60-79%	80-100%				
		2балла	3 балла	5 баллов				
		2) Организация оздоровления учащихся (пришкольный оздоровительный лагерь, площадка кратковременного пребывания, привлечение обучающихся к другим видам оздоровления, страховка)						
		До 30%	30-50%	51-70%	71-80%	81-100%		
		0	1балл	3балла	4 балла	5 баллов		
		3) Организация работы по профилактике правонарушений и безнадзорности обучающихся						
		Отсутствие обучающихся состоящих на учете ПДН, КДН, наркодиспансер	Наличие обучающихся состоящих на учете ПДН, КДН, наркодиспансер	Положительная динамика в проведении профилактической работы по правонарушениям и безнадзорности обучающихся	Отсутствие динамики в проведении профилактической работы по правонарушениям и безнадзорности обучающихся			
		3 балла	0 баллов	2 балла	0 баллов			
Организация работы с семьями «группы риска» и опекаемыми на школьном и муниципальном уровне (до 20 баллов.)								
Подтверждающие документы:								
Справки заместителей директора по УВР и ВР, начальника оздоровительного лагеря и др.								
12	Участие в работе комиссий по приему, списанию ОС и материальных запасов							

Итого баллов по критериям 1- 12: _____

**Показатели и критерии оценки за качество выполняемых работ
бухгалтера, результативности труда**

№ п/п	Наименование показателя	Значение показателя, условие	Кол-во процентов	Оценка
1.	Оформление (переоформление) сертификатов ЭЦП	%	20%	
2.	Подготовка проектов локальных актов школы	количество	2% за каждый локальный акт	
3.	Проведение внеплановых проверок, в том числе внеплановых инвентаризаций	количество	5% за каждую проверку	
4.	Работа с сотрудниками и населением (выдача справок, дополнительных квитанций)	%	20%	
5.	Обеспечение своевременного размещения информации на сайтах bas.gov.ru, zakupki.gov.ru, Spu-orb, СУФД, СКИФ, Контур-экстерн, СГО, АИС контингент, Электронная школа, официальном сайте школы и т.д.	%	10%	
6.	Участие в работе комиссий по приему, списанию ОС и материальных запасов (внутри школы)	количество	2% за каждую комиссию	
7.	Целевое и равномерное использование освоения МБОУ СОШ №36 г.Шахты бюджетных средств: 1 кв. - 22%, 2 кв. - 44%, 3 кв. - 73%, 4 кв. - 100%	%	20%	
8.	Повышение квалификации 1 раз в 3 года (курсы, в т.ч. дистанционные)	%	10%	
9.	Соответствие деятельности МБОУ СОШ №36 г.Шахты требованиям законодательства в сфере образования (отсутствие предписаний контролирующих органов)	Отсутствие замечаний	10% за каждую проверку	
10.	Ведение воинского учета	%	20%	

Показатели и критерии оценки за качество выполняемых работ заместителей директора по УВР, ВР

№ п/п	Направление	Наименование показателя	Значение показателя условие	Кол-во процентов	Показатель и
1.	Количество поступивших обращений граждан	Наличие объективных жалоб по вопросам организации образовательного процесса, взаимоотношений между участниками образовательного процесса и др.	количество о	минус 5 % за каждое обращение	
2.	Организация профильного обучения	Реализация профильных и углубленных программ обучения	количество о	1 профиль – 10%, 2 профиля – 20%	
3.	Качество образовательных услуг	Доля выпускников МБОУ, не сдавших ЕГЭ по русскому языку и (или) математике, в общей численности выпускников МБОУ, участвовавших в ЕГЭ по этим предметам, %	%	минус количество процентов = качество образовательных услуг в %/10	
		Доля выпускников МБОУ, не получивших аттестат о среднем образовании, в общей численности выпускников МБОУ, %	%	минус количество процентов = доле выпускников, не получивших аттестат	
4.	Реализация программ, комплекса мероприятий, направленных на работу с одаренными	Количество победителей и призеров Всероссийской олимпиады школьников не ниже регионального уровня в календарном году	человек	5 % за каждого победителя и призера	

	детьми	Количество участников Всероссийской олимпиады школьников по общеобразовательным предметам не ниже регионального уровня в календарном году, занявших в рейтинге первые 10 мест после призеров	человек	1 % за каждого участника	
5.	Развитие кадрового потенциала	Доля педагогических и руководящих работников МБОУ, прошедших в течение последних 3 лет ПК или ПП, в общей численности педагогических и руководящих работников МБОУ	%	100 % - 10 %, 90 % - 5 %	
		Успешность участия в конкурсе на получение денежного поощрения лучшими учителями:	- победитель - участие на региональном уровне - участие на муниципальном уровне	10 % 5 % 3 %	
		Наличие победителей и призеров в заочных конкурсах профессионального мастерства муниципального, регионального уровня в календарном году	- победитель - участие на региональном уровне - участие на муниципальном уровне	5 % 3 % 1 %	
		Работа в образовательной организации педагогов-психологов с высшей и первой категорией:		высшая категория – 5% первая	

				категория – 3%	
6.	Информационная открытость общеобразовательной организации	Наличие собственного сайта в сети Интернет: соответствие структуры сайта Постановлению Правительства РФ №582, актуальность информации:	соответствует частично соответствует	5 % 3 %	
7.	Реализация мероприятий по сохранению и укреплению здоровья детей	Охват школьников горячим питанием	количество	95 % - 10 %, 80 % - 5 %	
		Количество обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), которым созданы условия для получения образования по адаптированным образовательным программам в общей численности обучающихся с ОВЗ, подтвержденными ПМПК.	количество	1 ученик-0,5 %	
8.	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних, профилактике безнадзорности	Количество обучающихся МБОУ, совершивших правонарушения	количество	за каждого ученика минус 2 %	
9.	Инновационная образовательная деятельность	Осуществление деятельности ресурсного центра (в соответствии с планом)	- ресурсный центр	10 %	
		Осуществление деятельности инновационной площадки (в соответствии с планом)	- федеральная ИП	5 %	
			- региональная ИП	2 %	
		Проведение семинаров для руководящих работников	1 семинар	10 %	

		Организация и проведение на базе МБОУ СОШ №36 г.Шахты муниципальных методических мероприятий для педагогических работников	1 мероприятие	5%	
10.	Эффективность воспитательной системы образовательной организации	Наличие зафиксированных количественных и качественных результатов социальной активности школьников	имеются	10 %	
		Победы школьных команд в конкурсах, соревнованиях, смотрах, фестивалях и выставках на муниципальном уровне.	Наличие дипломов и грамот: - за победу - за призовое место	1% за каждую победу; 0,5% за призовое место	
11.		Участие в работе комиссий по приему, списанию ОС и материальных запасов (внутри школы)	количество	2% за каждую комиссию	

Показатели и критерии оценки за качество выполняемых работ заведующего хозяйством

№ п/п	Направление	Наименование показателя	Значение показателя, условие	Кол-во процентов	Оценка
1.	Обеспечение требований ОТ и ТБ	Разработка инструкций, памяток, конспектов учёбы с персоналом	Систематически по плану	10%	
		Проведение инструктажей, консультаций и обучения рабочих и учебно--вспомогательного персонала	Проводится по плану	10%	
		Соответствие помещений действующим санитарно-эпидемиологическим требованиям.	Соответствует по результатам проверки	30%	

2.	Работа с кадрами	Оперативная работа по расстановке кадров (рабочие и учебно-вспомогательный персонал)	%	10%	
3.	Обеспечение безопасности образовательной организации	Наличие в МБОУ СОШ №36г.Шахты наружной системы видеонаблюдения, соответствующей нормативным требованиям (не менее 4 камер, монитор, видеорегистратор и дисковый накопитель)	количество 0	соответствует требованиям – 10%, 1 камера – 2,5%, 2 камеры – 5%, 3 камеры – 7,5%.	
		Организация работы по ликвидации аварийных ситуаций во внерабочее время	1 ликвидация	10%	
		Отсутствие замечаний по результатам внутреннего и внешнего контроля	Отсутстви е замечаний	10% за каждую проверку	
4.	Благоустройство здания и двора образовательной организации	Участие в оформлении и благоустройстве территории и здания к праздникам, генеральной уборке общих помещений.	Участие	10% территория; генеральная уборка - до 10%, оформление здания – 5%	
5.	Выполнение муниципального задания	Обеспечение положительной динамики экономии энергоресурсов	Да	10%	
6.	Повышение квалификации	Повышение квалификации 1 раз в 3 года (курсы, в т.ч. дистанционные)	%	10%	
7.	Обеспечение доступности и открытости информации о МБОУ СОШ №36 на официальном сайте школы и т.д.		%	10% за каждый сайт	
8.	Участие в работе комиссий.	Комиссии по приему и списанию ОС, материальных запасов, антитеррористической,	%	До 20%	

		выдача молока			
9	Работа договорами	с Оформлением и заключением договоров		До 30 %	
10	Работа госзакупками	с Работа с госзакупками на портале Госзакупок	%	До 40%	

**Показатели и критерии оценки за качество выполняемых работ
главного бухгалтера**

№ п/п	Наименование показателя	Значение показателя, условие	Кол-во процентов	Оценка
1.	Обеспечение доступности и открытости информации о МБОУ СОШ №36 г.Шахты (bas.gov.ru, zakupki.gov.ru) работа на сайтах: Spu-orb, СУФД, АЦК, Астрал, sdi.sderdank.ru.	%	10% за каждый сайт	
2.	Подготовка проектов локальных актов МБОУ СОШ №36 г.Шахты	количество	2% за каждый локальный акт	
3.	Проведение внеплановых проверок, в том числе внеплановых инвентаризаций	количество	5% за каждую проверку	
4.	Участие в работе комиссий по приему, списанию ОС и материальных запасов (внутри школы)	количество	2% за каждую комиссию	
5.	Ежеквартальная подготовка документации к архивированию и сдача в архив школы	%	До 20%	
6.	Соответствие деятельности МБОУ СОШ №36 г.Шахты требованиям законодательства в сфере образования (отсутствие предписаний контролирующих органов)	Отсутствие замечаний	10% за каждую проверку	
7.	Целевое и равномерное использование освоения МБОУ СОШ №36 г.Шахты бюджетных средств: 1 кв. - 22%, 2 кв. - 44%, 3 кв. - 73%, 4 кв. - 100%	%	20%	
8.	Отношение средней заработной платы педработников МБОУ СОШ №36 г.Шахты к среднемесячной заработной плате по Ростовской области (исполнение целевого показателя)	%	100% - 35 %, 90% - 25 %, 80 % - 15 %, 70 % - 5 %	
9.	Повышение квалификации 1 раз в 3 года (курсы, в т.ч. дистанционные)	%	10%	

10.	Наличие дополнительных образовательных услуг	количество	5 % за каждую услугу	
11.	Оформление сертификатов ЭЦП (переоформление)	%	До 20 %	

Приложение №4
к «Положению об оплате труда работников МБОУ СОШ №36 г.Шахты»

Порядок, условия и размер установления премиальных выплат

1. Премиальные выплаты (единовременные премии), увязывающие систему оплаты труда с какими-либо достижениями, не носящими систематического характера, с выполнением важных и ответственных работ или с общими коллективными результатами работы в течение определенного календарного периода осуществляются по решению руководителя учреждения в соответствии с Порядком о премировании. Премиальные выплаты могут осуществляться по итогам календарного года, полугодия, квартала или месяца.

Премиальные выплаты не могут превышать фонда, установленного в смете учреждения.

2. Порядок, условия и размер установления премиальных выплат:

2.1. Премии работникам выплачиваются из экономии фонда оплаты труда.

2.2. При определении показателей и условий премирования следует учитывать:

- Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- Инициативу, творчество, 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.

2.3. Размер премии может определяться как в процентах к окладу (ставке), так и в абсолютном размере. Размер премии по итогам работы не ограничен.

2.4. Для определения размеров премий в МБОУ СОШ №36 г.Шахты создается специальная комиссия из представителей администрации и представителей профсоюзного комитета.

Комиссия фиксирует и анализирует достижения работников за отчетный период и выполнение работниками особо важных и ответственных работ.

Директор издает приказ о премировании работника (работников) с указанием суммы премии на основании решения комиссии по премированию.

2.5. Для премирования работников примерными показателями являются следующие виды достижений:

- за досрочное и качественное выполнение работ и высокие достижения в учебной и (или) воспитательной работе;
- за успешное выполнение плановых показателей уставной деятельности образовательной организации;

- за высокие достижения в труде по завершении учебного года, календарного года;
- за качественное выполнение работы по обеспечению учебного (образовательного) процесса или уставной деятельности образовательной организации;
- за особые заслуги работника перед образовательной организацией;
- за внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий, технических средств обучения, инновационных и (или) авторских образовательных программ;
- за работу в условиях эксперимента в рамках выполнения федеральных, региональных и иных утвержденных программ;
- за достижение учащимися высоких показателей по итогам государственной итоговой аттестации;
- за обеспечение стабильности и повышения качества обучения;
- за использование здоровьесберегающих технологий;
- за результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися;
- за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет образовательной организации;
- за создание в школе благоприятного микроклимата для деятельности общественных организаций и структур;
- за высокий уровень исполнительской дисциплины;
- за качественную организацию работы общественных органов, участвующих в управлении школы (методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и др.);
- за разработку новых программ, положений для ведения бухгалтерской отчетности;
- за подготовку и обоснование экономических расчетов при переходе на автономию;
- за высокую читательскую активность обучающихся и пропаганду чтения, как формы культурного досуга;
- проведение генеральных уборок и содержание участка в соответствии с требованиями СанПиНа;
- организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательной организации у учащихся, родителей, общественности;
- снижение количества учащихся, состоящих на учете в КДН и ЗП;
- за особый режим работы по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательной организации;
- за качественную подготовку образовательной организации к началу учебного года;
- юбилейные даты со дня рождения – 50 лет, 55 лет, 60 лет и далее каждые 5 лет.

Приложение №5
к «Положению об оплате труда работников МБОУ СОШ №36 г.Шахты»

Порядок, условия установления и размер материальной помощи

Материальная помощь работнику может оказываться в следующих случаях:

- Смерти близкого родственника при предоставлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство;
- Рождения ребенка при предоставлении свидетельства о рождении ребенка;
- Утраты личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия либо в результате противоправных действий третьих лиц при предоставлении справок из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.;
- Особой нуждаемости в лечении и восстановлении здоровья в связи с увечьем (ранением, травмой, контузией), заболеванием, несчастным случаем, аварией при предоставлении соответствующих медицинских справок, заключений и других подтверждающих документов;
- В случае острой необходимости по другим уважительным причинам.

В случае смерти работника материальная помощь, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находящемуся на иждивении умершего на день его смерти.

Материальная помощь не выплачивается:

- Работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора или трех лет;
- Работникам, уволенным из учреждения и получившим материальную помощь в текущем календарном году, и вновь принятым на работу в этом же году.

Общая сумма материальной помощи, выплачиваемая каждому работнику в течение календарного года, максимальным размером не ограничивается.

Материальная помощь работнику оказывается на основании личного заявления работника с ходатайством профсоюзного комитета в адрес директора.

Размер материальной помощи работнику определяется учреждением самостоятельно в пределах утвержденного фонда оплаты труда и устанавливается на основании приказа директора школы.

Примечание: Согласно письму Министерства финансов Российской Федерации от 23 сентября 2008г № 03-04-07-02/17 в соответствии с п.п. 15 п. 1 ст. 238 Налогового кодекса Российской Федерации к суммам, не подлежащим налогообложению единым социальным налогом, относятся суммы материальной помощи, выплачиваемые физическим лицам за счет бюджетных источников организациям, финансируемым за счет средств бюджетов, не превышающие 3000 рублей на одно физическое лицо за налоговый период.

Ст.6 Бюджетного кодекса Российской Федерации под организациями, финансируемыми из бюджета, следует понимать бюджетные учреждения, деятельность которых осуществляется за счет средств соответствующего бюджета на основе бюджетной сметы.

На выплату материальной помощи предусматриваются средства в размере 1% от планового фонда оплаты труда.

Выплата материальной помощи руководителю учреждения производится в соответствии с приказом Департамента образования, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение, на основании письменного заявления руководителя.