Подписано цифровой
подписью: Н.Г.Зиберова
Дата: 2022.01.18 14:54:28
+03'00'

Рассмотрено на заседании
общего собрания трудового коллектива
МБОУ СОШ №36 г.Шахты
протокол № 1 от «14» января 2022г.

Утверждаю
директор МБОУ СОШ №36г.Шахты
Н.Г.Зиберова
приказ №4 от «14» января 2022г.

Согласовано
Председатель ППО Е.А. Матвеева
протокол № 1 от «14» января 2022г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
МБОУ СОШ №36 г.Шахты

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников МБОУ СОШ №36 г.Шахты

1. Общие положения

1.1. Настоящее «Положение об оплате труда работников МБОУ СОШ №36 г.Шахты Шахты(далее – Положение) определяет порядок формирования системы оплаты труда 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 экономической деятельности «Образование» Общероссийского классификатора видов экономической деятельности.

1.2. Положение включает в себя:

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

1.3. Система оплаты труда работников МБОУ СОШ №36 г.Шахты, включая порядок определения должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, и настоящим Положением, с учетом мнения представительного органа работников.

1.4. В соответствии со статьей133 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) и частью 2 статьи 4 Областного закона от 03.10.2008 №91-ЗС «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений» месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

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

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

доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором;

повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

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

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

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

1.6. 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.

1.7. 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.

1.8. Настоящее Положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников МБОУ СОШ №36 г.Шахты за счет средств областного и местного бюджета.

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 установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом установленного объема педагогической работы.

2.3. Установление должностных окладов, ставок заработной платы.

2.3.1.Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются настоящим Положением, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленных муниципальным Положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных учреждений города Шахты, подведомственными Департаменту образования города Шахты.

2.3.2. 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 по ПКГ должностей педагогических работников приведены в таблице №1.

Таблица №1

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ
по ПКГ должностей педагогических работников

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальный должностной оклад (рублей)
ПКГ должностей педагогических работников		
1-й квалификационный уровень	Старший вожатый	12 041
2-й квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования, социальный педагог	12 626
3-й квалификационный уровень	Педагог-психолог	13 242
4-й квалификационный уровень	Преподаватель-организатор основ безопасности	13 893

	жизнедеятельности, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед	

Таблица №2

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ по ПКГ общеотраслевых должностей специалистов и служащих

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальный должностной оклад (рублей)
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	1-й квалификационный уровень: секретарь	5 071
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	1-й квалификационный уровень: лаборант 2-й квалификационный уровень: заведующий хозяйством	5 581 5 862
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	1-й квалификационный уровень: бухгалтер 4-й квалификационный уровень: Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	6 449 7 456

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

Минимальные размеры ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) приведены в таблице № 3.

Таблица №3

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
по ПКГ общеотраслевых профессий рабочих

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальный должностной оклад (рублей)
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»: дворник; сторож; уборщик служебных помещений; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1-й квалификационный уровень:	
	1-й квалификационный разряд	4 169
	2-й квалификационный разряд	4 411

2.3.4. 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 служащих, не вошедшим в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России

Наименование должности	Минимальный должностной оклад (рублей)
заведующий библиотекой в учреждениях I - II групп по оплате труда руководителей	8 632

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Порядок и условия выплат компенсационного характера определяются данным Положением. 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.

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).

Рабочим выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в процентах от ставки заработной платы, рассчитываются от ставок заработной платы с учетом надбавки за качество работы, предусмотренной пунктом 4.5 раздела 4 настоящего Положения.

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

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.

3.6. 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 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.

3.6.4. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии со статьей 153 ТК РФ не менее чем в двойном размере: работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

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

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, трудовым договором.

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

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

3.6.4. 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.

3.7. Доплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам в соответствии с таблицей №5.

Таблица №5

РАЗМЕРЫ ДОПЛАТ
за работу в особых условиях труда

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1	За обучение на дому и в медицинских организациях обучающихся, осваивающих основные общеобразовательные программы и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации: педагогические работники	5-15

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.

3.8. 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 таблицей №6.

Таблица №6

РАЗМЕР ДОПЛАТ

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

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (пцоиентов)
1.	Учителя - за классное руководство: 1-4 классов 5 - 11 (12) классов	 до 20 до 25
2.	Учителям 1-4 классов за проверку тетрадей	до 15
3.	Учителя, преподаватели за проверку письменных работ по: русскому языку, литературе математике физике, химии, биологии, информатике, иностранному языку, истории, обществознанию, географии	 до 20 до 15 до 10
4.	Работники учреждений за работу в методических, цикловых, предметных и психолого- педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях: руководитель комиссии (консилиума, объединения); секретарь комиссии (консилиума, объединения)	 до 15 до 10
5.	Работники учреждений за работу в аттестационной комиссии министерства общего и профессионального образования Ростовской области	5-10

6.	Работники учреждений за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения: при численности аттестуемых 1-2 человека при численности аттестуемых 3-4 человека при численности аттестуемых 5 человек и более	10 15 20
7.	Педагогический работник - ответственный за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в общеобразовательном учреждении с количеством классов: от 20 до 29	до 40
8.	Педагогический работник - ответственный за организацию профориентации в общеобразовательном учреждении с количеством классов: от 13 до 29	до 25
9.	Работники учреждений за ведение делопроизводства	до 15
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 20
11.	Работники учреждений, ответственные за организацию питания	до 15
12.	Педагогическим работникам, ответственным за организацию работы по охране прав детства	до 10
13.	Работникам учреждения, участвующим в подготовке и проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования	В размерах, утверждаемых министерством

Примечание к таблице №6.

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

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

исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы.

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

2. Доплаты за классное руководство, проверку тетрадей, письменных работ, предусмотренные пунктами 1 – 4 таблицы, устанавливаются в максимальном размере в классе (учебной группе) с наполняемостью не менее:

в образовательных организациях, расположенных в городах(за исключением классов с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья), – 25 человек (в классах компенсирующего обучения – 20 человек);

в классах с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья общеобразовательных учреждений – предельной наполняемости, установленной соответствующими санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами;

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

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

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

5. Порядок установления доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, конкретизируется в локальном нормативном акте с учетом требований, установленных настоящим Положением. При этом размеры доплат, предусмотренных пунктами 4 – 15 таблицы в указанных диапазонах, устанавливаются дифференцированно исходя из объема и сложности выполняемой работы в пределах фонда оплаты труда учреждения.

3.9. В соответствии с частью 9 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогическим работникам, участвующим по решению министерства в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, в рабочее время

и освобожденным от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению указанной государственной итоговой аттестации (далее – компенсация педагогическим работникам).

В соответствии с частью3 статьи 13 Областного закона от14.11.2013 №26- ЗС «Об образовании в Ростовской области» компенсация педагогическим работникам выплачивается после выполнения всего объема работ по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации обучающихся в размере, определяемом исходя из норм трудозатрат и стоимости одного часа работ по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования. Порядок выплаты компенсации педагогическим работникам, нормы трудозатрат и стоимость одного часа работ по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования устанавливаются министерством.

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

3.11. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работнику на основании протокола заседания комиссии по распределению выплат компенсационного и стимулирующего характера с учетом мнения представительного органа работников и приказа директора. Деятельность комиссии по распределению выплат компенсационного и стимулирующего характера регулируется «Положением о работе комиссии по распределению выплат компенсационного и стимулирующего характера».

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;
- за качество выполняемых работ;
- за эффективную работу по выявлению и сопровождению детей группы риска;
- 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.

Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ работниками, 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.

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

4.4. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам (за исключением работников, указанных в пункте 4.3. настоящего раздела) с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и ее размерах принимается на основании протокола заседания комиссии по распределению выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с приложением №2 к настоящему Положению и утверждается приказом директора.

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру, бухгалтеру, заведующему хозяйством надбавка за качество выполняемых работ устанавливается на основании протокола заседания комиссии по распределению выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с приложением №3 к настоящему Положению и утверждается приказом директора. Размеры надбавок согласовываются с председателем ППО, но не могут быть более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленной директору.

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

4.5. Надбавка за эффективную работу по выявлению и сопровождению детей группы риска устанавливается работникам за эффективное планирование и реализацию профилактических мероприятий по выявлению и сопровождению детей группы риска на основании протокола заседания комиссии по распределению выплат компенсационного и стимулирующего характера и утверждается приказом директора. Критерии оценки за интенсивность и высокие результаты работы работников определены в приложении №4 к настоящему Положению.

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 в размере до 20 процентов ставки заработной платы.

4.7. Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и иным служащим (в том числе относящимся к учебно-вспомогательному персоналу в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 No761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования») в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях, государственных органах и органах местного самоуправления.

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

Размер надбавки за выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа работы (службы) в муниципальных учреждениях, органах местного самоуправления в соответствии с таблицей №7.

Таблица №7

РАЗМЕРЫ НАДБАВКИ
за выслугу лет

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1.	Руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения, главный бухгалтер; руководители, специалисты и служащие, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 №216н при стаже работы (службы):	
	от 5 до 10 лет	10
	от 10 до 15 лет	15
	свыше 15 лет	20

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 отражены в

приложении №5 к настоящему Положению. Премирование работников осуществляется на основании протокола заседания комиссии по распределению выплат компенсационного и стимулирующего характера и утверждаются приказом директора.

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, 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;

выплата молодым специалистам из числа педагогических работников.

4.10. Надбавка за квалификацию устанавливается педагогическим работникам при наличии квалификационной категории.

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

Педагогическим работникам:

при наличии первой квалификационной категории – 10 процентов;

при наличии высшей квалификационной категории – 25 процентов.

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

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

Надбавка за наличие ученой степени устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) в соответствии с таблицей №8.

Таблица №8

РАЗМЕРЫ НАДБАВКИ
за наличие ученой степени

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1.	Руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения, главный бухгалтер; работники, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 №216н: при наличии ученой степени доктора наук при наличии ученой степени кандидата наук	 25 15
2.	Иные работники: при наличии ученой степени доктора наук при наличии ученой степени кандидата наук	 до 30 до 20

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

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

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы(педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) в соответствии с таблицей №9.

Таблица №9

РАЗМЕРЫ НАДБАВКИ
за наличие почетного звания

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1.	Руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения, главный бухгалтер;	

	работники, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 №216н: при наличии почетного звания «народный» при наличии почетного звания «заслуженный» при наличии ведомственной награды	 25 15 10
2.	Иные работники: при наличии почетного звания «народный» при наличии почетного звания «заслуженный» при наличии ведомственной награды	 до 30 до 20 до 15

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

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

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

4.13.В целях привлечения и укрепления кадрового состава МБОУ СОШ №36 г.Шахты молодым специалистам из числа педагогических работников(далее – молодой специалист) устанавливается надбавка в размере 10 процентов от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

Под молодыми специалистами в целях установления надбавки понимаются лица в возрасте до 35 лет, получившие среднее профессиональное или высшее образование, или обучающиеся по образовательным программам высшего образования и допущенные в установленном порядке к занятию педагогической деятельностью по общеобразовательным программам, осуществляющие в учреждении профессиональную деятельность на основании трудового договора по основной работе по должности, отнесенной постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 No678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников

организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» к должностям педагогических работников.

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

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

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

4.16. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику на основании протокола заседания комиссии по распределению выплат компенсационного и стимулирующего характера с учетом мнения представительного органа работников и приказа директора. Деятельность комиссии по распределению выплат компенсационного и стимулирующего характера регулируется «Положением о работе комиссии по распределению выплат компенсационного и стимулирующего характера».

5. Условия оплаты труда директора, 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 основании отнесения возглавляемой им образовательной организации в зависимости от группы по оплате труда руководителей согласно таблице №10 и устанавливается приказом директора Департамента образования города Шахты.

Таблица 10.

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ
руководителей учреждений

Группа по оплате труда руководителей	Минимальный должностной оклад (рублей)
Образовательные учреждения I группы по оплате труда руководителей	24 084
Образовательные учреждения II и III групп по оплате труда руководителей	21 899
Образовательные учреждения IV группы по оплате труда руководителей	19 908

5.2.2. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливаются на10 – 20 процентов ниже должностного оклада директора.

5.3. С учетом условий труда руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам могут устанавливаться 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 раздельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется исходя из должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей педагогический 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 директором, но не может превышать более 300 часов в год.

5.6. В соответствии со статьей 145 ТК РФ заместителям руководителя и главному бухгалтеру 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. Директору предельное соотношение заработной платы устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников

согласно таблице №11.

Таблица №11

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 200	5,0
Свыше 200	6,0

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

5.6.2. В исключительных случаях по решению органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя, директору, 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 директора и не более 5,5 для заместителей руководителя, главного бухгалтера.

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

5.6.5.Ответственность за соблюдение предельного соотношения заработной платы несет директор школы.

6. Особенности условий оплаты труда отдельных категорий работников

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

6.2. 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.

6.3. 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;

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

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

6.4. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 №536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

6.5. 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».

6.6. Работники МБОУ СОШ №36 г.Шахты, включая руководителей и заместителей руководителей, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к договору должности педагогических работников по выполнению учебной(преподавательской) работы без занятия штатной должности(далее – учебная нагрузка) в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

При замещении должностей учителей, преподавателей работники могут

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

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

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическими иным работникам других организаций осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, что педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на одну ставку заработной платы.

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

6.7.1. 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.

6.7.2. Заработная плата на основе ставок заработной платы, определенная в соответствии с пунктом 6.7.1., 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.

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

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

6.7.5. Тарификация учителей, осуществляющих обучение детей, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость обучающихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все100 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80 процентов от этого объема часов. Заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения ставки заработной платы на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого учебного полугодия, и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы(учебной нагрузки) в неделю.

Установленную таким образом месячную заработную плату учителю следует выплачивать до начала следующего учебного полугодия, независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно в соответствии с почасовой оплатой труда.

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

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

6.7.7. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий

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

6.8. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников:

6.8.1. 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 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.

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

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

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

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

должностного оклада, ставки заработной платы;

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.

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).

6.9. При замещении отсутствующего по болезни или другим причинам учителя 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.

6.10. В соответствии со статьей 159 ТК РФ нормирование труда производится в соответствии с «Положением о системе нормирования труда в МБОУ СОШ №36 г.Шахты».

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.

7.2. Заработная плата работникам выплачивается за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 7 и 22 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Работникам выплачивается аванс не менее 40% от размера заработной платы.

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 в соответствии с приложением №3 настоящего Положения.

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% если иное не установлено при согласовании штатного расписания учреждения органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

7.4. Работникам образовательной организации 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 директора;

работникам - директором в соответствии с приложением №6 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% от планового фонда оплаты труда, сформированного за счет средств бюджета, и внебюджетные средства в объеме, определяемом образовательной организацией самостоятельно.

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

Согласовано
Председатель ППО
_____Е.А.Матвеева

Утверждаю
директор МБОУ СОШ №36 г.Шахты
_____Н.Г.Зиберова

Критерии оценки за интенсивность и высокие результаты работы педагогических работников
с «___»_____20__г. по «___»_____20__г.

_____
Фамилия, имя, отчество

№ п/п	Критерии	Показатели		
1	**Результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебному**	1)Наличие обучающихся победителей, призеров всероссийской олимпиады школьников		
		Предметная олимпиада Всероссийская (муниципальный	1 победитель	1 призер
			5 (за каждого ученика)	3 (за каждого ученика)
		Предметная олимпиада Всероссийская (региональный	1 победитель	1 призер
			10 (за каждого ученика)	5 (за каждого ученика)
		Предметная олимпиада Всероссийская (федеральный	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)
		Интеллектуальные и творческие конкурсы, конференции (школьный уровень)	1 место - 4 2 место -3 3 место -2	
		Интеллектуальные и	1 победитель	1 призер

		творческие конкурсы, конференции (муниципальный	10 (за каждого участника) **Прибавляем:** 2 балла - команда		7 (2 место) 5 (3 место, лауреаты) **Прибавляем:** 2 балла - команда	
		Интеллектуальные и творческие конкурсы, конференции (региональный и федеральный уровни)	1 победитель		1 призер	
			региональный - 15 (за каждого участника) федеральный - 20 (за каждого участника)		региональный 2 место - 10., 3 место – 7, федеральный 2 место - 15, 3 место - 12.	
2	**Результаты внеурочной (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 (участие в конкурсах и внеклассных мероприятиях)				
		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 свидедтельств, скриншота и т.д.) за каждый вид деятельности - 3. Мастер-класс (очное участие), выступление на городском, региональном МО, семинарах, конференциях и т.д. (очное участие) - муниципальное - 3., региональное - 5., всероссийское - 7. Распространение и обобщение опыта на страницах педагогических сообществ, сайтах (в т.ч. личных) (с приложением свидетельств, скриншота и т.д.) за каждую индивидуальную работу, размещенную 1 раз, - 2. Дистанционные профессиональные конкурсы -, олимпиады - 1 место – 5б., 2 место – 3б., 3 место – 2б.				

		Благодарственные письма, грамоты, свидетельства за организацию и проведение предметных олимпиад для учащихся -очное участие - муниципальное – 2б., региональное – 3б., всероссийское – 4б., международное – 5б. - заочное участие - муниципальное – 1б., региональное – 2б., всероссийское – 3б., международное – 4б.
итого		

Сводный оценочный лист оценки за интенсивность и высокие результаты работы педагогических работников
с «___»_____20__г. по «___»_____20__г.

	Ф.И.О. учителя	**Результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебному предмету**	**Результаты внеурочной деятельности учителя**	**Другие направления результативности деятельности учителя**	**Всего**
1					
2					
3					
4					
5					

Приложение №2
к «Положению об оплате труда работников МБОУ СОШ №36 г.Шахты»

Согласовано
Председатель ППО
_____Е.А.Матвеева

Утверждаю
директор МБОУ СОШ №36 г.Шахты
_____Н.Г.Зиберова

Критерии определения надбавки за качество выполняемых работ
с «___»_____20__г. по «___»_____20__г.

№ п/п	Критерии	Показатели учителя _____ фамилия, имя, отчество						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, иностранный язык, математика, физика, химия (1 группа	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 культура, технология, музыка, ИЗО, ОБЖ (3 группа		до 90%	90-100%	За одну «3» по предмету			
				2	3	- 1			
		Максимальный балл по показателю -10 3) Доля обучающихся, преодолевших минимальный порог по предмету на ЕГЭ (ГГ					А) 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 периодами К1 П3
П4 наличие мониторинга результативности участия обучающихся в ЕГЭ и ГИА
Итого по критерию 1 в целом

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 (муниципальный уровень)	Участие	Ф.И.участника, предмет, срок участия	
		3 (за каждого ученика)		
	Предметная олимпиада Всероссийская (региональный уровень)	Участие	Ф.И.участника, предмет, срок участия	
		10 (за каждого ученика)		

	Предметная олимпиада всероссийская (федеральный уровень)	Участие	Ф.И.участника, предмет, срок участия		
		20 (за каждого 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	
		5 (за каждого участника)			

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** 1.Выступление на заседании педагогического совета - 3 балла Тема выступления _____ _____ дата: _____ 2. 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					
		7	2					
	Региональный уровень	Участие	Группа поддержки					
		12	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	Сайт класса	Страница класса в социальных сетях	Участие в работе школьного				
	До 10	До 10	До 10	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 ю					
	12) Организация и проведение внеклассной работы в классных коллективах (выполнение плана воспитательной							
	Менее 50%	50-69%	70-89%	90-100%				
	0	3 балла	4 балла	5 баллов				

Подтверждающие документы:

КЗ П1: наличие выступления в материалах педагогического совета
КЗ П2; ПЗ; П4: наличие документов, подтверждающих участие
КЗ П5: информация об использовании ТСО, ЦОР, ЭОР
КЗ П6: ксерокопия публикации, документ, подтверждающий наличие публикации
КЗ П7: перечень мероприятий, открытых уроков, мастер-классов, презентаций и т.д. (разработки, фотоотчет)
КЗ П8: ссылка на сайт
КЗ П9: перечень проведенных мероприятий (разработки, фотоотчет)
КЗ 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 жизнедеятельности детей в учебно-воспитательном процессе	**Максимальный балл по критерию - 10 (до -5 за наличие каждой травмы)**	
	1) Наличие (отсутствие) травм во время учебного процесса - 5 баллов	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

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 ме	зоприятиях, 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
<u>Итого по критерию 5 (в целом по критерию вычисляется суммарный балл по показателям 1-3)</u>

6.Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями)	Родительские собрания	Индивидуальная работа с родителями	Проведение совместных мероприятий	Посещение обучающихся на дому	Работа с семьями «риска»	Работа с детьми из «неблагополучных семей
	1	1	1	1	1	1
	Оценка родителями и обучающимися профессионального мастерства работника (результаты анкетирования, наличие (отсутствие) жалоб) **Максимальный балл по критерию до 10 (5 баллов - положительная; -10 - отрицательная)**					
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								

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		

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	Шалл	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 проведение 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				
		3) 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:

Приложение №3
к «Положению об оплате труда работников МБОУ СОШ №36 г.Шахты»

Оценка качества выполняемых работ бухгалтером за период

_____

№ 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	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%	

Оценка качества выполняемых работ главным бухгалтером за период

_____

№ п/п	Направление	Наименование показателя	Значение показателя, условие	Кол-во (%)	Самооценка (%)	Кол-во (%) фактическое
1.	Эффективность деятельности образовательной организации согласно системе рейтинговой оценки, проводимой Департаментом образования г.Шахты	1.1. Наличие или отсутствие нареканий со стороны специалистов Департамента образования г.Шахты	Положительная динамика	30%		
			Отрицательная динамика	минус от 10% до 30%		
2.	Выполнение муниципального задания	2.1. % исполнения	Невыполнение государственного задания	минус 20%		
			100% выполнение	30%		
3.	Обеспечение директора, заместителей директора, заведующей хозяйством необходимыми сведениями и расчетами по различным направлениям деятельности	3.1. Отсутствие нареканий со стороны директора, заместителей директора, заведующего хозяйством предоставлении необходимых сведений и расчетов	Положительная динамика	10%		
			Отрицательная динамика	минус до 10%		
4.	Соблюдение условий Соглашений при принятии обязательств	4.1. Недопущение принятия обязательств сверх средств субсидии на выполнение государственного задания и субсидии на иные цели	Нет замечаний	10%		
			Имеются замечания	минус до 10%		
5.	Финансовое обеспечение деятельности образовательной организации	5.1. Освоение средств целевых субсидий	Освоены полностью	40%		
		5.2. Просроченная кредиторская	отсутствует	10%		
			имеется	минус до 10%		

		(дебиторская) задолженность; задолженность по выплате заработной платы работникам				
6.	Своевременность и качество представляемой статистической и иной отчетности, а также иной информации (отчеты по страховым взносам, НДФЛ,СЗВМ,СРЗП и др. информация)	6.1. Соблюдение установленных сроков представления отчетов и информации в планово-экономический отдел, отдел бухгалтерского учета и отчетности, налоговый орган, пенсионный фонд, ФСС, Росприроднадзор и требований по их заполнению	Нет замечаний Имеются замечания Недопустимый уровень	20% минус до 10% минус до 40%		
7.	Своевременность и качество представляемой бюджетной бухгалтерской отчетности, информации по финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации	7.1. Соблюдение установленных сроков представления отчетов и информации в планово-экономический отдел, отдел бухгалтерского учета и отчетности требований по их заполнению	Нет замечаний Имеются замечания Недопустимый уровень	20% минус до 10% минус до 20%		
8.	Качество ведения бухгалтерского учета	8.1. Соблюдение установленного нормативными актами порядка ведения бухгалтерского учета, соблюдение	Нет замечаний Имеются замечания Неудовлетворительный уровень	20% минус до 10% минус до 20%		

		установленных сроков представления отчетов, информаций, наличие необоснованной дебиторской (кредиторской) задолженности				
9.	Соблюдение финансовой дисциплины, эффективное использование денежных и материальных ресурсов образовательной организации, соблюдение порядка использования государственного имущества, находящегося в оперативном управлении образовательной организации	9.1. Правомерное, целевое и эффективное использование бюджетных средств		10%		
		9.2. Обеспечение сохранности, эффективного использования и соблюдение правил учета государственной собственности				
		9.3. Своевременность и обоснованность списания основных средств				
		9.4. Соблюдение порядка использования государственного имущества, регулярность проведения инвентаризации				
	Суммарное количество процентов (%) по			**200**		

	критериям оценки			
	Размер надбавки за качество выполняемых работ *(заполняется комиссией)*			

Оценка качества выполняемых работ заместителем директора по УВР, ВР за период_____

№ п/п	Направление	Наименование показателя	Значение показателя, условие	Кол-во (%)	Самооценка (%)	Кол-во (%) фактическое
1.	Количество поступивших обращений граждан	Наличие объективных жалоб по вопросам организации образовательного процесса, взаимоотношений между участниками образовательных отношений	Количество обращений	Минус 5% за каждое обращение		
2.	Обеспечение реализации муниципального заказа по приоритетным направлениям воспитания обучающихся	2.1.Выполнение годового плана воспитательной работы	Выполнен	30%		
			Выполнен частично	10%		
			Не выполнен	0%		
		2.2. Проведение мероприятий, направленных на реализацию воспитательных программ	Проводились	20%		
			Не проводились	0%		
3.	Эффективность воспитательной работы	3.2. Уровень воспитанности обучающихся по результатам мониторинга	70% и выше	3%		
			69-59%	2%		
			58-50%	1%		
4.	Организация деятельности органов самоуправления	4.1. ШУС «Радуга»	Ведется	20%		
			Ведется частично	10%		
			Не ведется	0%		
5	Реализация мероприятий по сохранению и укреплению здоровья детей	5.1. Охват школьников горячим питанием	95%	10%		
			80%	5%		
			70%	2%		
6.	Совершенствование профессиональной компетентности	6.1. Участие в инновационной и экспериментальной деятельности	Организация и проведение мероприятий	20%		
			Участие в мероприятиях	10%		
		6.2. Участие в работе конференций, семинаров, круглых столов на уровне города	Организация и проведение мероприятий	20%		
			Участие в мероприятиях	10%		

7.	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних, профилактике безнадзорности	7.1. Наличие обучающихся, совершивших правонарушения	Количество	Минус 2% за каждого ученика		
8.	Информационное обновление	8.1. На сайте ОУБ на информационных стендах 8.2. Электронное дополнительное образование	Своевременно	10%		
			Не своевременно	0%		
9.	Эффективность воспитательной системы образовательной организации	9.1.Наличие результатов социальной активности обучающихся 9.2. Организация и контроль участия обучающихся и педагогов в конкурсах, соревнованиях, смотрах, фестивалях различных уровней	Положительная динамика	10%		
			Наличие дипломов, грамот	1% за каждую победу; 0,5% за призовое место		
10.	Обеспечение мер социальной защиты всех категорий обучающихся	10.1. Да/нет	Выполнено	10%		
			Не выполнено	0%		
11.	Реализация мероприятий по профилактике противоправного поведения обучающихся	11.1. Организация и проведение встреч с сотрудниками правоохранительных органов, медицинских организаций.	Выполнено	10%		
			Не выполнено	0%		
12.	Наличие обучающихся, совершивших правонарушения, состоящих на учете в КДН, в общей численности обучающихся	12.1. Количество		Минус 2% за каждое правонарушение		
13.	Организация работы по обеспечению безопасности жизнедеятельности обучающихся	13.1. Организация и проведение мероприятий, направленных на профилактику террористическо-экстремистской деятельности	Проводились	10%		
			Не проводились	0%		
		13.2. Организация и проведение мероприятий, направленных на профилактику суицидального поведения	Проводились	10%		
			Не проводились	0%		
		13.3. Проведение инструктажей с отметкой в соответствующих журналах	Проводились	10%		
			Не проводились	0%		
			Не выполнено	Минус 10%		
14.	Разработка и внедрение локальных нормативных актов, регламентирующих	14.1. Да/нет	Выполнено	7%		
			Не выполнено	0		

	основные права обучающихся					
	Суммарное количество процентов (%) по критериям оценки			200		
	Размер надбавки за качество выполняемых работ *(заполняется комиссией)*					

Оценка качества выполняемых работ заведующим хозяйством за период

_____

№ п/п	Направление	Наименование показателя	Значение показателя, условие	Кол-во (%)	Самооценка (%)	Кол-во (%) фактическое
1.	Выполнение муниципального задания	1.1. % исполнения	Невыполнение государственного задания	минус 20%		
			100% выполнение	30%		
2.	Обеспечение директора, заместителей директора, главного бухгалтера необходимыми сведениями и расчетами по различным направлениям деятельности	2.1. Отсутствие нареканий со стороны директора, заместителей директора, главного бухгалтера в предоставлении необходимых сведений и расчетов	Положительная динамика	20%		
			Отрицательная динамика	минус до 10%		
3.	Соблюдение условий Соглашений при принятии обязательств	3.1. Недопущение принятия обязательств сверх средств субсидии на выполнение муниципального задания и субсидии на иные цели	Нет замечаний	20%		
			Имеются замечания	минус до 10%		
4.	Своевременность и качество представляемой статистической и иной отчетности, а также иной информации (отчеты потребления ТВЭР, отчет о подготовке к новому учебному году,	4.1.Выполнение мероприятий по подготовке образовательной организации к отопительному сезону и новому учебному году. Соблюдение установленных сроков представления	Нет замечаний Имеются замечания Недопустимый уровень	40% минус от 10% до 15% минус до		

	отчет о подготовке к отопительному сезону и др. информация)	отчетов. 4.2. Выполнение мероприятий по охране труда, антитеррористической защищенности и пожарной безопасности		40%		
5.	Обеспечение безопасных условий осуществления образовательного процесса	5.1. Принятие срочных и необходимых мер, направленных на поддержание и улучшение систем жизнеобеспечения образовательной организации, противопожарной и антитеррористической безопасности	нет замечаний имеются замечания неудовлетворительный уровень	30% минус до 10% минус до 20%		
6.	Соблюдение финансовой дисциплины, эффективное использование денежных и материальных ресурсов учреждения, соблюдение порядка использования государственного имущества, находящегося в оперативном управлении учреждения	обеспечение сохранности имущества, эффективного использования и соблюдение правил учета муниципальной собственности		20%		
		своевременность и обоснованность списания основных средств		20%		
		соблюдение порядка использования муниципального имущества, регулярность проведения инвентаризации		20%		
	Суммарное количество процентов (%) по критериям оценки			**200**		
	Размер надбавки за качество выполняемых работ *(заполняется комиссией)*					

Критерии оценки деятельности секретаря за период_____

№ п/п	Направление	Наименование показателя	Значение показателя, условие	Кол-во (%)	Самооценка (%)	Кол-во (%) фактическое

1.	Обеспечение директора, заместителей директора, главного бухгалтера необходимыми сведениями	1.1. Отсутствие нареканий со стороны директора, заместителей директора, главного бухгалтера в предоставлении необходимых сведений и расчетов	положительная динамика	20%		
			отрицательная динамика	минус до 10%		
2.	Организация работы с педагогическим и кадрами, обучающимися, родителями, вспомогательным персоналом	2.1. Соблюдение установленного нормативными актами порядка ведения учета и движения кадров, воинского учета 2.2. своевременность предоставления документов, сведений участникам образовательных отношений	нет замечаний имеются замечания неудовлетворительный уровень	40% минус до 20% минус до 60%		
3.	Качество ведения делопроизводства	3.1. Соблюдение сроков ознакомления работников с документами 3.2. Качество ведения личных дел, своевременность внесения сведений в форму Т2, трудовые книжки 3.3. Своевременность ознакомления работников с локальными актами	нет замечаний имеются замечания неудовлетворительный уровень	40% минус до 20% минус до 60%		
		3.4. Своевременность формирования дел в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечение их сохранности и передача в архив 3.5. Качество организации приема посетителей, содействие оперативности рассмотрения просьб и предложений работников	нет замечаний имеются замечания неудовлетворительный уровень	60% минус до 20% минус до 60%		

4.	Ведение архивного дела			40%		
	Суммарное количество процентов (%) по критериям оценки					
	Размер надбавки за качество выполняемых работ *(заполняется комиссией)*					

Критерии оценки за эффективную работу по выявлению и сопровождению детей группы риска

	Критерий	Показатели критериев, баллы
1	Участвует в организации, проведении социально-психологического тестирования обучающихся (СПТ), в корректировке и реализации плана профилактической работы.	Да – 1 балл Нет – 0 баллов
2	Участвует в выявлении и сопровождении обучающихся группы суицидального риска	Да – 1 балл Нет – 0 баллов
3	Ведет персонифицированный учет несовершеннолетних, требующих индивидуальной профилактической работы, психолого-педагогического сопровождения (в том числе - с девиантным поведением; склонных к потреблению наркотиков; находящихся в трудной жизненной ситуации, в социально опасном положении; имеющих факторы риска развития кризисного состояния и (или) суицидальные знаки).	Да – 1 балл Нет – 0 баллов
4	Участвует в составлении, реализации и оценке эффективности программ индивидуального комплексного сопровождения обучающихся группы риска.	Да – 1 балл Нет – 0 баллов
5	Использует результаты СПТ в индивидуальной профилактической работе с обучающимися и родителями (законными представителями).	Да – 1 балл Нет – 0 баллов
6	Достигает положительных результатов по итогам реализации программ индивидуального комплексного сопровождения обучающихся группы риска.	Не менее 90% детей группы риска имеют положительную динамику – 5 баллов Менее 90% - 0 баллов
Максимальное количество баллов		10 баллов

Система показателей и условия премирования работников

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 здоровье сберегающих 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 д.р.);
- 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 №6

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

Условия оказания 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 2008т № 03-04-07-02/17 в соответствии с и.и. 15 и. 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, финансируемыми 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.