

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа №5 г. Сальска
(МБОУ СОШ №5 г. Сальска)
ВЫПИСКА ИЗ ПРИКАЗА
по основной деятельности**

от 19 ноября 2021 года

№316/1

Об оплате труда работников
МБОУ СОШ №5 г.Сальска

В соответствии с Областным законом от 03.10.2008 № 91-ЗС «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений», постановлением Правительства Ростовской области от 31.12.2015 № 222 «О системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области», постановлением Правительства Ростовской области от 25.10.2021 № 886 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области, подведомственных министерству общего и профессионального образования Ростовской области», в целях приведения нормативных правовых актов Администрации Сальского района в соответствие законодательству Правительства Ростовской области Администрация Сальского района, на основании Постановления Администрации Сальского района от 17.11.2021г. № 1496 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений Сальского района, подведомственных управлению образования Сальского района»,

П Р И К А З Ы В А Ю :

1. Утвердить в новой редакции:

- 1.1. Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 5 г. Сальска (приложение №1);
- 1.2. Положение об оказании материальной помощи работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 5 г. Сальска (приложение №2).

2. Считать утратившими силу Положения, утвержденные приказом МБОУ СОШ №5 г. Сальска от 05.06.2021г. №133/1:

- Положение об оплате труда работников МБОУ СОШ №5 (приложение №1);
- Положение о выплатах компенсационного характера работникам МБОУ СОШ №5 (приложение №2);
- Положение о выплатах стимулирующего характера работникам МБОУ СОШ №5 (приложение №3);
- Положение о премировании работников МБОУ СОШ №5 г. Сальска

(приложение №4);

- Положение об установлении выплат материальной помощи работникам МБОУ СОШ №5 г. Сальска (приложение №5);

- Положение о премировании заместителей директора МБОУ СОШ №5 (приложение №6).

- Положение об оценке эффективности деятельности педагогических работников МБОУ СОШ №5 г. Сальска (приложение №7);

- Положение о премировании заместителей директора МБОУ СОШ №5.

3. Новые Положения об оплате труда работников МБОУ СОШ №5 г. Сальска вступают в силу с 01 января 2022 года.

4. Контроль исполнения данного приказа оставляю за собой.

Директор МБОУ СОШ №5



Н.О. Самохина

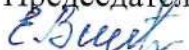
В дело № 03-09 за 2021 г.

Секретарь

Лопатько Г.В. _____

« ___ » _____ 2021г.

Жевтяк Светлана Анатольевна 8 (86372) 5-36-55

Согласовано
с профсоюзным комитетом
МБОУ СОШ №5 г. Сальска
Председатель ПК
 Е.В. Витязева



Приказ МБОУ СОШ №5 г.Сальска
Н.О. Самохина
№ 316/1 от 19.11.2021 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 5 г. Сальска.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда (далее - Положение) определяет порядок формирования систем оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 5 г. Сальска, (далее – учреждение), по виду экономической деятельности «Образование» Общероссийского классификатора видов экономической деятельности.

1.2. Настоящее Положение об оплате труда работников учреждения разработано на основе Трудового Кодекса Российской Федерации, ФЗ № 273 от 29.12.2012г. «Об образовании в Российской Федерации», Устава образовательного учреждения, Коллективного трудового договора, постановления Администрации Сальского района № 1496 от 17.11.2021 г. «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений Сальского района, подведомственных управлению образования Сальского района».

1.3. Положение включает в себя:

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

1.4. Система оплаты труда работников, включая порядок определения должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Положением с учетом мнения профсоюзного комитета учреждения.

1.5. В соответствии со статьей 133 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.

1.6. Определение размеров заработной платы работника учреждения осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, отдельно.

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

1.7. Заработная плата работников учреждения (без учета выплат стимулирующего характера) при совершенствовании 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.

1.8. 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.

1.9. Настоящее Положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников за счет средств бюджета Сальского района.

1.10. Формирование фонда оплаты труда осуществляется учреждением в пределах выделенных средств бюджета Сальского района и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения за счет средств бюджета Сальского района определяется органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя (далее - управление образования).

2. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы

2.1. В соответствии со статьей 2 Областного закона от 03.10.2008 № 91-3С «О

системе оплаты труда работников областных государственных учреждений»:

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

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

2.2. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая 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 уполномоченным Правительством Российской Федерации органом исполнительной власти 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 утвержденного объема педагогической работы.

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

2.3. Установление должностных окладов, ставок заработной платы.

2.3.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются настоящим Положением.

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

Должностные оклады, ставок заработной платы по ПКГ должностей педагогических работников приведены в таблице № 1.

Таблица № 1

Размеры должностных окладов, ставок заработной платы по ПКГ должностей педагогических работников

№№ п/п	Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	Старший вожатый	12041,00
2.	2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования; социальный педагог	12626,00

3.	3квалификационн ый уровень	Педагог-психолог, тьютор, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	13242,00
4.	4квалификационн ый уровень	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; учитель	13893,00

2.3.3. Должностные оклады по должностям работников культуры устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

Размеры должностных окладов по ПКГ должностей работников культуры приведены в таблице № 2.

Таблица № 2

Размеры должностных окладов по ПКГ должностей работников культуры

№№ п/п	Квалификационн ые уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
1.	1квалификационн ый уровень	Библиотекарь	6767,00

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

Размеры должностных окладов по ПКГ общеотраслевых должностей специалистов и служащих приведены в таблице № 3.

Таблица № 3

Размеры должностных окладов по ПКГ
общеотраслевых должностей специалистов и служащих

№№ п/п	Квалификационн ые уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»			
1.	1квалификационн ый уровень	Секретарь; делопроизводитель	5071,00
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»			

№№ п/п	Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
2.	1 квалификационный уровень	Лаборант; техник	5581,00
3.	2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	5862,00

2.3.5. 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».

Размеры ставок заработной платы по профессиональным ПКГ общеотраслевых профессий рабочих приведены в таблице № 4.

Таблица № 4

Размеры ставок заработной платы
по общеотраслевым профессиям рабочих

№ п/п	Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Ставка заработной платы (рублей)
1	2	3	4
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»			
1.	1 квалификационный уровень	1-й квалификационный разряд: уборщик служебных помещений; дворник; сторож, истопник; гардеробщик; 2-й квалификационный разряд: рабочий (всех профессий); машинист (кочегар) котельной; оператор газовой котельной;	4169,00 4411,00
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»			
4.	3 квалификационный уровень	Водитель	6207,00
5.	4 квалификационный уровень	Водитель	6655,00

Примечание к таблице № 4.

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

2.3.6. Размеры должностных окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, не вошедшим в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России, приведены в таблице № 5.

Таблица № 5

Размеры должностных окладов по должностям служащих, не вошедшим в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России

Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
1	2
Заведующий библиотекой: в учреждениях I - II групп по оплате труда руководителей;	8632,00
в учреждениях III - IV групп по оплате труда руководителей	8217,00

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

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам могут устанавливаться следующие виды выплат компенсационного характера:

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

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

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

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

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

Руководителем учреждения проводятся меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от

нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

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

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

3.3. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 ТК РФ и постановлением Правительства Российской Федерации от 07.10.1993 № 1004 «Об установлении для работников предприятий, учреждений и организаций отдельных районов Ростовской области коэффициента к заработной плате за работу в пустынной и безводной местности».

Коэффициент к заработной плате за работу на территориях, отнесенных к пустынной и безводной местности, применяется к общей сумме заработной платы, начисленной по должностному окладу (ставке заработной платы), компенсационным и стимулирующим выплатам, ставкам почасовой оплаты труда.

3.4. В других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии со статьей 149 ТК РФ. При этом размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

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

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

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

3.4.3. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии со статьей 153 ТК РФ 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, локальным нормативным актом, трудовым договором с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлении Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018 № 26-П.

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

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

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

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на количество рабочих часов в соответствующем месяце (расчетном периоде).

3.4.5. Работникам устанавливаются доплаты за работу в особых условиях труда в соответствии с таблицей № 6.

Таблица № 6

РАЗМЕРЫ ДОПЛАТ
за работу в особых условиях труда

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1	2	3
1.	За работу в общеобразовательной организации, реализующей основные общеобразовательные программы, имеющей классы с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (в том числе при инклюзивном	

	образовании), логопедические классы (группы, пункты): руководитель учреждения, заместители руководителя работники, входящие в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, педагогические работники, не вошедшие чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися (в таких классах, группах, пунктах) иные работники, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися (в таких классах, группах, пунктах)	до 10 5 – 15 до 20
2.	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 образовательную организацию: педагогические работники (учитель, учитель-логопед, педагог-психолог, педагог доп.образования, тьютор, социальный педагог)	5 – 15

Примечание к таблице № 6.

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

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

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

3.5. При выполнении дополнительной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса, но не входящей в основные должностные обязанности (трудовые функции) работников, предусмотренные трудовым договором, работникам устанавливаются доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, в соответствии с таблицей № 7.

Таблица № 7

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

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1	2	3
1.	Учителям за классное руководство: 1 – 4-х классов	до 20

1	2	3
	5 – 11 (12)-х классов	до 25
2.	Учителям 1 – 4-х классов за проверку тетрадей	до 15
3.	Учителям, преподавателям за проверку письменных работ по: русскому языку, литературе математике иным предметам (иностраный язык, физика, биология, химия, география, история, обществознание, ИЗО, информатика)	до 20 до 15 до 10
4.	Педагогическим работникам образовательных заведений за заведование учебными кабинетами (лабораториями), учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами, учебными мастерскими, картодромами и другими учебно-производственными объектами), учебно-консультативными пунктами	до 10
5.	Работникам учреждения за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях: руководителю комиссии (консилиума, объединения) секретарю комиссии (консилиума, объединения)	до 15 до 10
6.	Педагогическому работнику, ответственному за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в общеобразовательном учреждении с количеством классов: от 10 до 19 от 20 до 29 от 30 и более	до 20 до 40 до 80
7.	Педагогическим работникам, ответственным за организацию профориентации в общеобразовательном учреждении с количеством классов: от 6 до 12 от 13 до 29 от 30 и более	до 15 до 25 до 40
8.	Работникам учреждения, в котором не предусмотрена должность заведующего библиотекой (библиотекаря), при наличии книжного фонда не менее 1000 книг, за ведение библиотечной работы: работникам, входящим в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н иным работникам	до 20 до 25
9.	Работникам учреждения (в том числе библиотекарям) за работу с библиотечным фондом учебников (в зависимости от количества экземпляров учебников): работникам, входящим в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России	до 20

1	2	3
	от 05.05.2008 № 216н иным работникам	до 25
10.	Работникам учреждения, ответственным за работу с архивом учреждения: работникам, входящим в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н иным работникам	до 20 до 25
11.	Работнику учреждения, ответственному за ведение делопроизводства (при отсутствии штатного делопроизводителя): работникам, входящим в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н иным работникам	до 15 до 20
12.	Работникам учреждения, ответственным за организацию питания	до 15
13.	Работникам учреждения, ответственным за сопровождение обучающихся к образовательному учреждению и обратно (подвоз детей): работникам, входящим в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н иным работникам	до 15 до 20
14.	Педагогическим работникам, ответственным за организацию работы по охране прав детства, с трудными подростками, с асоциальными семьями (при отсутствии штатного социального педагога)	до 10
15.	Работникам учреждения за работу в аттестационной комиссии министерства общего и профессионального образования Ростовской области	5 - 10
16.	Работникам учреждения за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения: при численности аттестуемых 1 - 2 человека при численности аттестуемых 3 - 4 человека при численности аттестуемых 5 человек и более	10 15 20
17.	Работникам учреждения, участвующим в подготовке и проведении государственной итоговой аттестации по	в размерах, утверждаемых

1	2	3
	образовательным программам основного общего и среднего общего образования, за обеспечение проведения государственной итоговой аттестации (за исключением педагогических работников, которым в соответствии с законодательством выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению указанной государственной итоговой аттестации)	министерством

Примечание к таблице № 7.

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 общеобразовательных учреждениях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках (за исключением классов с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья), – 14 человек;

в общеобразовательных учреждениях, 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. Перечень иных предметов, по которым учителям, преподавателям устанавливается доплата за проверку письменных работ, а также максимальный размер доплаты по каждому из этих предметов в диапазоне, предусмотренном пунктом 3 таблицы, определяются учреждением и фиксируются в локальном нормативном акте.

4. При недостаточном количестве педагогических работников или при отсутствии желания у отдельных из них осуществлять классное руководство на одного педагогического работника с его письменного согласия может быть возложено классное руководство в двух классах (группах), в том числе временно в связи с заменой другого педагогического работника, отсутствующего по болезни или иным причинам. При этом расчет доплаты за классное руководство ведется отдельно по каждому классу (группе) с учетом наполняемости.

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

устанавливается доплата за ведение кабинетов: физика, химия, биология, история, начальные классы, информатика, иностранный язык, математика, география, информатика, технология, ИЗО, ОБЖ, музыка, мультимедийный, ПДД, педагога-психолога, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, спортивный зал.

6. 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).

7. 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.

8. 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 – 14 таблицы в указанных диапазонах, устанавливаются дифференцированно исходя из объема и сложности выполняемой работы в пределах фонда оплаты труда учреждения.

3.6. 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 частью 3 статьи 13 Областного закона от 14.11.2013 № 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.

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

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Работникам могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;

за выслугу лет;
премиальные выплаты по итогам работы;
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 и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

4.3. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается педагогическим работникам - в зависимости от результативности труда и качества работы по организации образовательного процесса.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) или в абсолютном размере.

Порядок ее установления и определения размеров в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии оценки результативности и качества труда педагогических работников определяются учреждением (Приложение № 1 «Порядок установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы»).

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:

руководителю учреждения – управлением образования, в соответствии с утвержденным им порядком;

работникам учреждения - руководителем учреждения в соответствии с настоящим положением.

Заместителям руководителя учреждения надбавка за качество выполняемых работ устанавливается руководителем учреждения в соответствии с настоящим положением, но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного руководителю учреждения.

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

Надбавка за качество выполняемых работ выплачивается при наличии экономии по фонду оплаты труда учреждения.

4.5. Надбавка за качество работы может устанавливаться водителям автомобилей, тарифицированным по 4-му и 5-му квалификационным разрядам,

занятым перевозкой обучающихся (воспитанников), в размере до 50 процентов ставки заработной платы. Порядок ее установления определяется учреждением.

4.6. 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 № 761н «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 государственных и муниципальных учреждениях, государственных органах и органах местного самоуправления в соответствии с таблицей № 8.

Таблица № 8

РАЗМЕРЫ НАДБАВКИ за выслугу лет

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1	2	3
1.	Руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения, 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 не от 10 до 15 лет свыше 15 лет	 10 15 20
2.	Иные руководители, специалисты и служащие при стаже работы (службы): от 1 года до 5 лет от 5 до 10 лет от 10 до 15 лет свыше 15 лет	 до 10 до 15 до 20 до 30

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

4.7. 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 определяется учреждением (Приложение № 2 «Условия премирования работников учреждения»).

4.7.1. 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 другое.

4.7.2. Премирование руководителя учреждения производится в порядке, утвержденном управлением образования, с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя учреждения.

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

за квалификацию;

за специфику работы;

за наличие ученой степени;

за наличие почетного звания;

за классность водителям автомобилей;

выплата молодым специалистам из числа педагогических работников.

4.9. 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:

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).

4.10. Руководителям и специалистам учреждений расположенных в сельских населенных пунктах и рабочих поселках, устанавливается надбавка за специфику работы.

Надбавка за специфику работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, - от заработной платы,

исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) и составляет:

руководителю учреждения, заместителям руководителя, специалистам, занимающим должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н – 20 процентов;

иным руководителям и специалистам – до 25 процентов.

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

Надбавка за наличие 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 ученой степени

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1	2	3
1.	Руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения; работники, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, от 05.05.2008 № 217н, от 03.07.2008 № 305н: 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 ученую степень доктора наук или кандидата наук по основному профилю профессиональной деятельности, устанавливается надбавка за наличие ученой степени.

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 № 10:

Таблица № 10

РАЗМЕРЫ НАДБАВКИ
за наличие почетного звания

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1	2	3
1.	Руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения; 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 учреждения может устанавливаться надбавка за наличие почетного звания, утверждается управлением образования.

4.13. Надбавка за классность устанавливается водителям автомобилей: имеющим квалификацию первого класса – в размере 25 процентов ставки заработной платы;

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

Надбавка за классность устанавливается водителям автомобилей за фактически отработанное время в качестве водителя.

4.14. В целях привлечения и укрепления кадрового состава государственных учреждений системы образования Ростовской области молодым специалистам из числа педагогических работников (далее – молодой специалист) устанавливается надбавка в размере 10 процентов от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

Под молодыми специалистами в целях установления надбавки понимаются лица в возрасте до 35 лет, получившие среднее профессиональное или высшее образование, или обучающиеся по образовательным программам высшего

образования, допущенные в установленном порядке к занятию педагогической деятельностью по общеобразовательным программам, осуществляющие в учреждении профессиональную деятельность на основании трудового договора по основной работе по должности, отнесенной постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» к должностям педагогических работников.

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

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

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

5. Условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера

5.1. Зарплата руководителя учреждения, их заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Установление должностных окладов руководителю учреждения, заместителям руководителя.

5.2.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, установленных настоящим Положением.

5.2.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей с учетом сложности труда, в том числе масштаба управления и особенностей деятельности и значимости государственного учреждения.

Размеры должностных окладов руководителя приведены в таблице № 11.

Таблица № 11

Размеры должностных окладов руководителей учреждений

Группа по оплате труда руководителей	Должностной оклад (рублей)
---	-------------------------------

1	2
Образовательные учреждения I группы по оплате труда руководителей	24084,00
Образовательные учреждения II и III групп по оплате труда руководителей	21899,00
Образовательные учреждения IV группы по оплате труда руководителей	19908,00

Примечание к таблице № 11.

1. Отнесение учреждения к одной из групп по оплате труда руководителей производится по результатам оценки сложности руководства учреждением, исходя из суммы баллов, набранной по объемным показателям.

2. Порядок отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений, включая перечень объемных показателей, учитывающих сложность руководства учреждением, в том числе масштаб управления и особенности деятельности и значимости учреждения утверждается управлением образования.

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

5.3. С учетом условий труда руководителю учреждения, их заместителям могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения, в порядке, определенном управлением образования.

5.4. Руководителю учреждения, его заместителям могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения, в порядке, определенном управлением образования.

Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ и премиальные выплаты выплачиваются руководителю учреждения по решению управления образования с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения устанавливается выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Ростовской области).

По решению управления образования в числе показателей эффективности работы, руководителя учреждения может быть установлен показатель роста средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с постановлениями Правительства Ростовской области и Администрации Сальского района.

Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые руководителю учреждения за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, осуществляются в соответствии с решением управления образования.

5.5. Руководитель учреждения, заместители руководителя наряду со своей основной работой имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в том же учреждении.

Оплата труда руководителя учреждения и заместителей руководителя за осуществление педагогической (преподавательской) работы в том же учреждении

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

Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться руководителем, определяется управлением образования, заместителями руководителя – руководителем учреждения, с учетом особенностей определения учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, предусмотренных пунктами 5.3 и 5.4 приложения № 2 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее - приказ Минобрнауки России № 1601).

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

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

5.6.1. Руководителю учреждения предельное соотношение заработной платы устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников учреждения согласно таблице № 12.

Таблица № 12

Размеры предельного соотношения заработной платы руководителя учреждения

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

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

5.6.3. По решению управления образования, руководителю учреждения, его заместителям на определенный период может устанавливаться предельное соотношение заработной платы в индивидуальном порядке без учета среднесписочной численности работников (для вновь создаваемого учреждения, при приостановлении основной деятельности учреждения, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией), но не более 6,0 для руководителя учреждения и не более 5,5- для заместителей руководителя.

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

5.6.5. Ответственность за соблюдение предельного соотношения заработной платы несёт руководитель учреждения.

6. Особенности условий оплаты труда педагогических работников

6.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определяются в соответствии с положениями приказа Минобрнауки России № 1601, предусматривающими, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

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

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

6.3. В трудовые договоры 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 Особенности 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 общеобразовательного учреждения, включая руководителя и заместителей руководителя, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности (далее – учебная нагрузка) в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

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

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

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим и иным работникам других организаций осуществляется 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. Месячная заработная плата без учета компенсационных и стимулирующих выплат педагогических работников, для которых нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы установлены пунктами 2.3 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 1601, и педагогических работников, для которых нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю за ставку заработной платы установлены подпунктом 2.8.1 пункта 2.8 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 1601, определяется путем умножения ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности на установленный объем педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю.

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

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

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

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

Порядок проведения тарификации работников учреждения утверждается управлением образования.

6.7.3. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по учебным полугодиям, тарификация осуществляется отдельно 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 школы, 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 обучающихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость обучающихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 100 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80 процентов от этого объема часов. Заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения ставки заработной платы на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого учебного полугодия, и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы (учебной нагрузки) в неделю.

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

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.

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

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

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

6.7.7. 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.

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

6.8. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

6.8.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательного учреждения применяется при оплате:

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

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

за педагогическую работу (часы преподавательской работы) специалистов иных организаций, привлекаемых для педагогической работы в данном учреждении, в объеме до 300 часов в год сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

6.8.2. 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, преподавателей 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 педагогическим работникам, 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, преподавателя и другого педагогического работника, если оно осуществлялось непрерывно свыше 2 месяцев, оплата труда со дня начала замещения производится за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях, с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения необходимых изменений в тарификацию.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. При проведении мероприятий в области образования оплата работы членов жюри конкурсов, смотров и иных состязаний, рецензентов конкурсных работ и иных специалистов, привлекаемых для оценки результатов участников состязаний, осуществляется исходя из коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно таблице № 13.

Таблица № 13

№ п/п	Вид работ	Размеры коэффициентов ставок почасовой оплаты труда		
		профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
1	2	3	4	5
1.	Работа членов жюри конкурсов, смотров и иных состязаний, рецензентов конкурсных работ и иных специалистов, привлекаемых для оценки результатов участников состязаний при проведении мероприятий в области образования	0,054	0,047	0,027

7.2. Руководитель учреждения в пределах фонда оплаты труда может привлекать для выполнения программно-методических, научно-исследовательских разработок в рамках реализации мероприятий федеральных и региональных государственных программ и проектов высококвалифицированных специалистов с оплатой их труда исходя из коэффициентов ставок почасовой оплаты труда, предусмотренных пунктом 7.1 настоящего раздела.

7.3. Доля расходов на оплату труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения, сформированном за счет средств бюджета Сальского района и средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, не может быть более 40 процентов, если иное не установлено при согласовании штатного расписания учреждения управлением образования.

Перечень должностей административно-управленческого персонала устанавливается на основании перечня должностей административно-управленческого персонала, утвержденного приложением № 5 к постановлению Администрации Сальского района от 17.11.2021 №1496 (Приложение № 3).

7.4. Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается:

руководителю учреждения – управлением образования, в соответствии с утвержденным им порядком на основании письменного заявления руководителя;

работникам учреждения - руководителем учреждения в соответствии с коллективным договором и положением об оказании материальной помощи работникам учреждения на основании письменного заявления работника.

В случае если по состоянию здоровья работником, включая руководителя, не может быть представлено лично заявление на оказание материальной помощи, решение об оказании ему материальной помощи может приниматься на основании ходатайства профсоюзного комитета учреждения.

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

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

Порядок установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается педагогическим работникам - в зависимости от результативности труда и качества работы по организации образовательного процесса.

Под педагогическими работниками понимаются следующие категории работников:

- учитель;
- педагог – психолог;
- учитель – логопед;
- учитель-дефектолог;
- социальный-педагог;
- педагог дополнительного образования;
- преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности;
- старший вожатый

Порядок надбавки за интенсивность и ее размер устанавливается и определяется в зависимости от достигнутых показателей, а также критериев оценки результативности и качества труда педагогических работников.

1.Критерии оценки результативности и качества труда

педагогических работников для осуществления учета результатов их
деятельности

	Направления, показатели и индикаторы, учитывающие результаты и достижения для назначения регулярных (постоянных) надбавок		Баллы
	Направление 1. Обеспечение качественных условий образовательного процесса		
1.1	Обеспечение безопасности жизнедеятельности детей в образовательном процессе	отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев при наличии указанных случаев	1 0

1.2	Степень удовлетворенности деятельностью педагога со стороны учащихся, родителей, администрации	Отсутствие жалоб При наличии жалоб	1 0
1.3	Взаимодействие с родителями обучающихся, воспитанников	Использование ИК-технологий во взаимодействии с родителями (общение через сайт, электронный дневник): - регулярно -отсутствие	2 0
Направление 2. Методическая и инновационная деятельность педагога			
2.1	Дидактическая и методическая компетентность педагога (по результатам оценки уроков, посещенных администрацией в рамках аттестации и ВШК)	высокий уровень оптимальный уровень средний уровень низкий уровень	3 2 1 0
2.2	Дифференцированный и индивидуальный подход	Эффективное использование разноуровневых КИМ, дифференцированных заданий на уроке и в домашнем задании: - отсутствует - эпизодически - регулярно	0 1 2
2.3	Использование ИК-технологий	Моделирование и проведение занятий с учащимися (уроков, внеурочных занятий и др.) с использованием ЭОР, компьютерных программ: - отсутствует - регулярно	0

			2
2.4	Внедрение здоровьесберегающих технологий (физкультпаузы, др. приёмы)	- организация физкультминуток, их регулярность -отсутствие	1 0
2.5	Степень активности педагога в инновационной и экспериментальной деятельности	Участник экспериментальной или методической площадки муниципального уровня Участник экспериментальной площадки регионального уровня	1 2
2.6	Диссеминация собственного опыта	Проведение открытых уроков, мастер-классов, выступлений (очное участие): - муниципальный уровень - школьный уровень	4 2
		Публикация материалов педагога в методических сборниках, научных, профессиональных и педагогических изданиях: - муниципальный уровень и Интернет-ресурсы - региональный уровень	2 4
2.8	Участие в конкурсах профессионального мастерства	На муниципальном уровне: -участие - призер -победитель На региональном уровне: -участие -победитель или призер	1 2 3 2 4
2.9	Деятельность в качестве организатора методической работы, эксперта	Качественное руководство ШМО (планирование, организация методических мероприятий,	1

		качественный анализ работы)	
		Руководитель практики студента	1
		Участие в качестве члена жюри олимпиад, ДАНЮИ, соревнований, конкурсов учащихся и педагогов	1
		Участие в целевой модели наставничества в качестве Наставника	2
Направление 3.			
Результативность деятельности педагога по формированию предметных компетенций			
3.1	Успеваемость обучающихся по предмету	100%	3
		98%- 99%	2
		96 %-97%	1
		Менее 96%	0
3.2	Качество знаний обучающихся по предмету	<p>$(A:B) \cdot 100\% \cdot K$, где</p> <p>A - число учащихся, имеющих итоговые оценки «4» и «5» B - общая численность обучающихся по предметам; K – коэффициент группы сложности предметов</p> <p>Для учителей русск.языка и литературы, математики, иностран. языка, физики, химии, начальных классов K=1</p> <p>для учителей истории, обществознания, права, биологии, географии, начальных классов K= 0,8 ;</p> <p>для учителей физического воспитания, технологии, музыки. изобразительного искусства, ОБЖ K=0,6</p>	4
		100%- 70%	3
		60%- 69%	2
			1
			0

		59% - 49%	
		40%- 48%	
		менее 40%	
		Для учителей 1-х классов	3
3.3	Динамика индивидуальных образовательных результатов ГИА	Средний балл ЕГЭ:	
		на уровне и выше областного	3
		выше муниципального, но ниже областного	2
		на уровне муниципального	1
		ниже муниципального	0
		При отсутствии учащихся, не преодолевших минимальный порог	1
		% качества знаний ОГЭ:	
		на уровне и выше областного	3
		выше муниципального, но ниже областного	2
		на уровне муниципального	1
		ниже муниципального	0
		При отсутствии учащихся, получивших неудовлетворительные отметки	1
3.4	Доля выпускников, выбравших предмет для прохождения ГИА	Свыше 50%	3
		20%-50%	2
		Менее 20%	1

3.5	Всероссийские проверочные работы	- успеваемость 100% - расхождение КО с результатами четверти составляет не более 1-10%	1 1
3.6	Результативность участия школьников в предметных олимпиадах	Результативность участия: (за каждого ученика) - победители и призеры муниципального уровня- и призеры регионального уровня - победители и призеры всероссийского уровня	2 3 5
3.7	Реализация образовательной программы повышенного уровня (профиль, расширение, углубление, элективный курс)	Образовательные результаты обучающихся по профильным предметам в профильных классах и классах с углубленным изучением отдельных предметов: - стабильные - отрицательная динамика	1 0
3.8	Качество знаний обучающихся по итогам административных контрольных работ.	Свыше 60% 50% - 60% 40% - 49% Менее 40%	3 2 1 0
Направление 4			
Результативность деятельности педагога по формированию интеллектуальных, общекультурных компетенций и социально значимого опыта (внеурочная деятельность)			
4.1	Степень заинтересованности обучающихся в изучении предмета данного педагога	Доля учащихся, посещающих кружки, секции по преподаваемому предмету, от общего количества обучающихся по предмету более 30%	

		11%-29%	3
		1%- 10%	2
			1
4.2.	Подготовка выпускников к ЕГЭ и ОГЭ	Проведение дополнительных занятий, консультаций	2
4.2	Организация внеклассной работы по предмету	При наличии мероприятий (в течение отчетного периода), подготовленных педагогом в рамках внеклассной деятельности	1
4.3	Результативность участия обучающихся в предметных конкурсах, соревнованиях, конференциях ДАНЮИ, краеведения и др.	Результативность участия: - победители и призеры муниципального уровня (за каждого) - победители и призеры регионального уровня	1 2
Направление 5			
Исполнительская дисциплина			
5.1	Своевременное и качественное исполнение документов: приказов, распоряжений, актов, коллективного трудового договора	Своевременное предоставление информационно-аналитических материалов по качеству организации образовательного процесса в классах, группах, по результатам обучения по предмету; - своевременно - несвоевременно	2 0
5.2	Оформление документации, установленной локальными актами учреждения	Своевременное и качественное заполнение: классных журналов -своевременно и без замечаний личных дел обучающихся -своевременно и без замечаний	2 2

5.3	Трудовая дисциплина	<ul style="list-style-type: none"> -Дежурство по школе (согласно графика): отсутствие замечаний -Сопровождение обучающихся к автобусу (согласно графика): отсутствие замечаний -Наличие опозданий педагога, нарушение правил внутреннего трудового распорядка 	<p style="text-align: center;">1</p> <p style="text-align: center;">1</p> <p style="text-align: center;">-1</p>
5.4	Работа за рамками функциональных обязанностей (участие в мероприятиях)	<ul style="list-style-type: none"> - соцпедмониторинг - субботник - экскурсия для учащихся - разовые поручения администрации - организатор в аудитории в период ГИА - организатор вне аудитории в период ГИА - работа в качестве технического специалиста МЭ/РЭ этапа ВсОШ * - работа в качестве члена муниципальной/ региональной комиссии ВсОШ* - работа в качестве организатора в аудитории при проведении этапов ВсОШ 	<p style="text-align: center;">5</p> <p style="text-align: center;">1</p> <p style="text-align: center;">3</p> <p style="text-align: center;">2</p> <p style="text-align: center;">2</p> <p style="text-align: center;">1</p> <p style="text-align: center;">2</p> <p style="text-align: center;">3</p> <p style="text-align: center;">1</p>

Направление 6

Результативность деятельности классного руководителя

6.1 Позитивные результаты деятельности классного руководителя

6.1.1	Отсутствие замечаний по ведению журнала по технике безопасности	Замечания отсутствуют	1
6.1.2	Отсутствие (или	По случаям, зафиксированным	1

	положительная динамика) правонарушений, нарушений общественного порядка и поступков, противоречащих Уставу школы обучающимися класса	социальной службой или администрацией	
6.1.3	Проведение работы с детьми группы риска (документально подтвержденная)	Количество обучающихся, состоящих на профилактическом учете в органах внутренних дел и не совершивших правонарушений в течение учебного года	до 2-х баллов
		Количество обучающихся, состоящих на внутришкольном профилактическом учете в образовательной организации, не совершивших правонарушений в течение учебного года	1
		Вовлеченность (количество) обучающихся, нуждающихся в педагогической поддержке, в работу объединений системы дополнительного образования	1
6.1.4	Соответствие внешнего вида обучающихся предъявляемым нормам и требованиям Устава школы (Положению о внешнем виде)	100% выполнение	2
		80-100% выполнение или при наличии положительной динамики	1
6.1.5	Работа по устранению межличностных противоречий (по беседам с обучающимися, анкетирования)	проводится	1
		не проводится	-1
6.1.6	Морально-психологический климат в классе	средний балл по 3-х бальной системе	1-3
6.1.7	Участие родителей в работе школы (ремонт, мероприятия с участием родителей)	За каждое мероприятие	1
6.1.8	Посещение родителями родительских собраний (согласно протоколам)	85% -100%	2
		60% - 84%	1
		Менее 60%	0
6.1.9	Организация питания школьников	Своевременная подача данных в систему «Аксиома» (без замечаний)	1
		Достоверность и своевременность	1

		сдачи ЕГИСО (без замечаний) Отсутствие замечаний по итогам внутриведомственных проверок	1
		Соблюдение обучающимися дисциплины в залах школьной столовой (без замечаний)	1
6.1.10	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей	Охват обучающихся горячим питанием: - 88 -100% - 80- 87% - 70-79% - менее 70% - двухразовое питание до 50% свыше 50% - организация оздоровления детей в санаториях и загородных лагерях (за каждого) - организация отдыха в школьном лагере	3 2 1 0 1 2 1 0,5
6.2. Активность во внеурочной, воспитательной деятельности, участие класса в жизни школы, инициативность классного руководителя			
6.2.1	Открытые классные часы (указать тему, дату, кто присутствовал и документально подтвердить фотографиями)		1
6.2.2	Уровень подготовленности и качество проведения открытых внеклассных мероприятий (указать тему, дату, кто присутствовал и документально подтвердить фотографиями)		До 2 балл ов
6.2.3	Выступление обучающихся класса в конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.д. (под руководством классного руководителя)	Школьный уровень	1
		Муниципальный уровень	2
		Региональный уровень	3
6.2.4	Наличие победителей в конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.д. среди учащихся класса (под руководством классного руководителя)- за каждого победителя	Школьный уровень	1
		Муниципальный уровень	2
		Региональный уровень	3
		Федеральный уровень	5

6.3. Обобщение и распространение передового педагогического опыта			
6.3.1	Проведение мастер-классов, открытых мероприятий для педагогов, наличие опубликованных работ, наставничество	Школьный уровень	1
		Муниципальный уровень	2
		Региональный уровень	3
		Федеральный уровень	4
6.3.2	Посещение семинаров, круглых столов по ВР (подтверждается сертификатами, удостоверениями и т.д.)-0,5 за каждое посещение		
6.3.3	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей обучающихся		1
6.4. Критерии, понижающие уровень стимулирования классного руководителя			
6.4.1	Травматизм учащихся во время проведения мероприятий в помещении ОО		-1
6.4.2	Нарушение норм техники безопасности		-1
6.4.3	Порча детьми школьного имущества		-1
6.4.4	Совершение правонарушений обучающимися класса		-1
6.4.5	Нарушение трудовой дисциплины (опоздания)		-1
6.4.6	Несвоевременное предоставление актов посещения семей		-1
Направление 7			
Результативность деятельности педагога-психолога			
7.1 Эффективность психолого-педагогического сопровождения обучающихся, родителей, педагогических кадров			
7.1.1	Проведение диагностических исследований	Диагностические исследования группы	
		1-5 групп	1
		6-10 групп	2
		более 10 групп	3

		Индивидуальная диагностика	
		1-15 человек	1
		15-30 человек	2
		Более 30 человек	3
7.1.2	Разработка диагностического инструментария	Наличие и использование разработанных диагностических методик	
		1-3	2
		4 и более	3
7.1.3	Проведение мероприятий (тренинги, семинары, лекции) с участниками образовательного процесса (педагогическими кадрами, обучающимися, родителями)	Охват участников:	
		1-25 чел.	2
		25-50 чел.	3
		Более 50	4
7.1.4	Консультационная работа с педагогическими кадрами, обучающимися, родителями	Индивидуальные консультации	
		До 15 чел.	1
		Более 15 чел.	2
		Групповые консультации	
		До 3 групп	1
		4 и более группы	2
7.1.5	Разработка и реализация коррекционно-развивающих программ для детей с ОВЗ	Наличие и реализация индивидуальных коррекционно-развивающих программ (1 раз в год или по мере добавления детей) 1 программа-0,5 баллов	
7.1.6	Психологическое сопровождение учащихся с ОВЗ	Наличие и реализация сопроводительных материалов, программ для обучающихся с ОВЗ (работа сверх нормы) 1 программа-0,5 баллов	
7.1.7	Подготовка и участие школьников в научно-	Региональный уровень:	

	практических конференциях ДАНЮИ	победитель - 5 балла; призер – 3 балла; участие-2балла Муниципальный уровень: победитель -3 балла; призер - 2балла; участие -1 балл Школьный уровень: победитель-2 балла; призер-1балл; участие -0,5 балла	
7.1.8	Работа в каникулярное время	Работа в пришкольном лагере Руководитель Воспитатель Преподаватель Работа в школе «Виктория» Работа на детской оздоровительной площадке	4 3 3 2 2
7.1.9	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимосвязь с родителями	Разнообразие форм совместных мероприятий с родителями: До 3 Более 3	1 2
7.1.10	Создание условий информационной открытости	Обновление информации на сайте ОО	1
7.1.11	Положительная оценка деятельности педагога-психолога со стороны родителей обучающихся	Отзывы, отсутствие жалоб	1
7.2 Совершенствование профессиональной компетентности			
7.2.1	Проведение открытых мероприятий	Уровень: Региональный Муниципальный Школьный	4 3 2

7.2.2	Выступления на конференциях, семинарах, МО, круглых столах, проведение мастер-классов	Уровень: Региональный Муниципальный Школьный	3 2 1
7.2.3	Проведение открытых мероприятий	Уровень: Региональный Муниципальный Школьный	4 3 2
	Выступления на конференциях, семинарах, МО, круглых столах, проведение мастер-классов	Уровень: Региональный Муниципальный Школьный	3 2 1
7.2.4	Участие в профессиональных конкурсах, грантах, научно-практических конференциях, вебинарах.	Федеральный Региональный Муниципальный (при наличии сертификатов)	4 3 2
7.2.5	Наставничество	Наличие реализуемой программы	2
7.3 Результативность методической и инновационной деятельности			
7.3.1	Разработка новой методической продукции/программы	Тематическая папка, диагностическая методика Электронный образовательный ресурс Методическое пособие, методические рекомендации	1 2 3
7.3.2	Участие в исследовательской, инновационной, экспериментальной работе	Обобщение опыта Создание инновационного продукта	2 5
7.4 Исполнительская и трудовая дисциплина			
7.4.1	Своевременное и качественное исполнение документов: приказов, распоряжений, актов, коллективного трудового	Своевременное предоставление информационно-аналитических материалов по направлению деятельности; - своевременно - несвоевременно	2

	договора		0
7.4.2	Наличие опозданий педагога, нарушение правил внутреннего трудового распорядка		-1
7.5 Работа за рамками функциональных обязанностей (участие в мероприятиях)			
7.5.1	- соцпедмониторинг - субботник - экскурсия для учащихся - разовые поручения администрации - участие в проведении ОГЭ, ЕГЭ	1 экзамен 2 балла	5/10 1 3 2
7.6 Дополнительные критерии			
7.6.1	Награды (благодарности, грамоты) за успехи в профессиональной деятельности	Количество : 1 2 и более	1 2
7.6.2	Участие в работе школы	Участие в общественных мероприятиях Участие в комиссии ПМПк Участие в работе Совета профилактики	2 4 3
7.6.3	Участник школьной службой медиации	1-2 обращения Более 3 обращений	3 4
7.6.4	Работа в должности ШУПРа	Приказ	3
7.6.5	Повышенная нагрузка по численности обучающихся	Превышение кол. чел на ставку Ведение, сопровождение док по ОВЗ Свыше 300ч	1

			5
7.6.6	Проведение СПТ Сопровождение детей гр.риска Ведение документации		3
Направление 8			
Результативность деятельности социального педагога			
8.1 Обеспечение качественных условий образовательного и воспитательного процесса			
8.1.1	Сохранность контингента обучающихся (отсутствие или уменьшение % отсева)		1
8.1.2	Степень удовлетворенности деятельностью социального педагога со стороны учащихся, родителей, администрации	Отсутствие жалоб	1
		При наличии жалоб	0
8.1.3	Снижение количества обучающихся, состоящих на внутришкольном учете		До 3
8.2 Уровень профессиональной культуры и мастерства социального педагога			
8.2.1	Доля обучающихся 9-11 классов, посещающих у данного социального педагога курс профессиональной ориентации	До 5%	0
		10-15%	1
		15-30%	2
		более 60 %	3
8.2.2	Организация системной работы с волонтерами		2
8.2.3	Организация благотворительных мероприятий и акций (0,5 за каждое)		
8.2.4	Проведение социально значимых проектов всех уровней		3
		Подтверждающий документ: приказ о	

		проведении проекта, выписки из протоколов МО, педагогического совета о рассмотрении проекта, ксерокопия оформленного проекта,	
8.2.5	Результативность использования информационно-коммуникативных технологий в образовательном процессе	<p>Не используется -2</p> <p>Участие в конференциях в режиме on-line, на профессиональных форумах 2</p> <p>Работа в сетевых профессиональных сообществах 2</p> <p>Использование электронных форм тестирования участников образовательного процесса 2</p> <p>Наличие призовых мест на мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме 2</p>	
8.2.6	Доля обучающихся, охваченных деятельностью по программам социальной адаптации и реабилитации детей (от общего количества детей девиантного поведения)	<p>Менее 50% 0</p> <p>50-70% 2</p> <p>70-100% 3</p>	
8.3 Защита прав участников образовательного процесса			
8.3.1	Взаимодействие с семьями и внешними службами	Посещение семей, состоящих на учете совместно с работниками ОП 1	
		Эффективная работа со службами профилактики (опека, КДНи др.): проведение совместных профилактических мероприятий, акций (1 балл за каждое мероприятие)	
		Трудоустройство подростков в свободное от учебы время 2	
8.3.2	Развитие социально-педагогической компетентности участников	Организация консультаций родителей, классных руководителей по решению	

	образовательного процесса	проблем социальной жизни ребенка и снятию конфликтов в межличностных отношениях (1 балл за занятие)	
8.3.4	Доля обучающихся, охваченных мероприятиями, направленными на формирование правовой культуры	20-30%	1
		30-40%	2
		40- 70%	3
		70-100%	4
8.3.5	Охват системой работы по правовому просвещению родителей и педагогов (лектории для родителей, консилиум для педагогов и др.)	20-30%	1
		30-40%	2
		40- 70%	3
		70-100%	4
8.3.6	Защита прав обучающихся в качестве их законного представителя (в рабочее и не рабочее время)		2
8.4 Деятельность по защите прав обучающихся социально-незащищенных категорий (опекаемые, многодетные ,инвалиды дети с ОВЗ ,дети из неполных семей)			
8.4.1	Наличие социального паспорта		1
8.4.2	Организация работы по патронату семей, находящихся в социально опасном положении		2
8.4.3	Организация работы по патронату опекаемых детей		2
8.4.4	Организация работы по повышению социальной активности обучающихся с ОВЗ		2
8.5 Деятельность в области здоровьесбережения			
8.5.1	Работа по профилактике вредных привычек,	Отсутствие обучающихся, демонстрирующих нарушения	

	асоциального поведения	общественных норм (5 баллов; за каждый случай нарушения, подтвержденный документарно- (-1 балл)	
		Проведение мероприятий по формированию у обучающихся ценностей ЗОЖ	1
8.6 Динамика образовательно-профилактической работы социального педагога с обучающимися и родителями			
8.6.1	Отсутствие фактов административных правонарушений, совершенных воспитанниками (употребление спиртных напитков, табакокурение, хулиганство и др.)	Наличие Отсутствие	0 2
8.6.2	Динамика количества учащихся, состоящих на учете в подразделениях по делам несовершеннолетних	Отсутствие обучающихся, состоящих на учете в ПДН Снижение Сохранение Увеличение	4 2 1 0
8.6.3	Охват детей девиантного поведения и детей из социально незащищённых категорий семей организованными формами труда и отдыха в каникулярное время	Менее 50% 50-70% 70-100%	0 2 4
8.6.4	Результативность исследовательской деятельности социального педагога: наличие призовых мест на профессиональных мероприятиях (конференциях, слетах и т.д.)	Школьный Муниципальный Региональный Федеральный	1 2 3 5
8.7 Результативность участия социального педагога в методической и			

научно-исследовательской работе			
8.7.1	Ежегодное обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые мероприятия, мастер - классы, выступления на семинарах, круглых столах	Школьный	1
		Муниципальный	2
		Региональный	3
		Федеральный	5
8.7.2	Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебно-методических пособий	Опубликованная разработка отдельного занятия (2б. за каждое ,но не больше 10) Опубликованные методические рекомендации, учебно-методическое пособие	5
8.7.3	Участие социального педагога в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, конкурсов		2
8.7.4	Участия социального педагога в методической и научно- исследовательской работе (в организации и проведении классных часов, общешкольных родительских собраний, участие в работе педагогического совета, методического объединения)	Да	2
		Нет	0
8.8 Исполнительская и трудовая дисциплина			
8.8.1	Своевременное и качественное исполнение документов: приказов, распоряжений, актов, коллективного трудового договора	Своевременное предоставление информационно-аналитических материалов по направлению деятельности;	
		- своевременно	2
		- несвоевременно	0
8.8.2	Наличие опозданий педагога, нарушение правил внутреннего трудового		-1

	распорядка		
8.9 Работа за рамками функциональных обязанностей (участие в мероприятиях)			
8.9.1	- соцпедмониторинг		5/10
	- субботник		1
	- экскурсия для учащихся		3
	- разовые поручения администрации		2
9. Результативность деятельности старшего вожатого			
9.1 Уровень предоставляемого содержания воспитания			
9.1.1	Массово- досуговая деятельность	Участие в массовых мероприятиях Школьного уровня Муниципального уровня Регионального уровня	1 2 3
9.1.2	Разработка и реализация целевых программ	Реализация целевых программ Разработка целевых программ	1 2
9.1.3	Работа с обучающимися, находящимися в трудной жизненной ситуации	вовлечение обучающихся ,состоящих на внутришкольном учете, на учете в ПДН во внеаудиторную деятельность; организация встреч с работниками правоохранительных органов, медицинских учреждений (по 0,5б. за каждую организованную встречу)	2
9.1.4	Осуществление координации воспитательного взаимодействия	Работа с учреждениями культуры, дополнительного образования Работа с родителями	2 2
9.1.5	Участие в опытно-экспериментальной	Эксперимент школьного уровня	2

	деятельности	Эксперимент муниципального уровня	3
		Эксперимент регионального уровня	4
9.1.6	Наличие детской организации, детских объединений	Есть	2
		Нет	0
9.1.7	Организация деятельности ученического самоуправления	Есть	2
		Нет	0
9.1.8	Организация каникулярного отдыха	Организация единичных мероприятий с обучающимися	1
		Разработка программы летнего отдыха, проведение экскурсий	2
9.2 Уровень профессиональной культуры			
9.2.1	Научно-методическая деятельность старшего вожакого	Проведение открытых мероприятий (уроков, классных часов, мастер-классов)	
		Школьного уровня	1
		Муниципального уровня	2
		Регионального уровня	3
9.2.2	Уровень сформированности информационно-технологической компетентности	Компьютерную технику и ТСО применяет эпизодически	1
		Использует мультимедийные технологии и образовательные Интернет-ресурсы. Активно размещает свои материалы на сайте ОО	2
		Является активным членом Интернет-сообщества. Активно размещает материалы на сайтах.	3
9.2.3	Проектирование мероприятий на основе	Мероприятия отражают применение элементов инновационных	1

	применения образовательных технологий	образовательных технологий, имеются незначительные замечания. Мероприятия отражают применение современных технологий и методик	2
9.2.4	Разработка электронных образовательных продуктов	Разработанный электронный образовательный продукт используется в личной педагогической практике старшего вожатого	1
		Разработанный старшим вожатым электронный образовательный продукт представлен на обсуждение на уровне ОО, муниципалитета	2
		Разработанный старшим вожатым электронный образовательный продукт представлен на региональном уровне	3
9.2.5	Использование разных форм обучения (в том числе дистанционной ,сетевой) для самообразования –при наличии сертификатов	Участие в очных вебинарах, семинарах, конференциях	2
		Участие в заочных вебинарах, семинарах, конференциях	1
9.3 Личный вклад старшего вожатого в повышении качества образования и воспитания			
9.3.1	Транслирование практических результатов профессиональной деятельности	Школьного уровня	1
		Муниципального уровня	2
		Регионального уровня	3
9.3.2	Награды (благодарности, грамоты) за успехи в профессиональной деятельности	Количество :	1
		1 2 и более	2
9.3.3	Наличие победителей в конкурсах, фестивалях,	Школьный уровень	1
		Муниципальный уровень	2

	соревнованиях и т.д. (под руководством старшего вожакого)- за каждого победителя	Региональный уровень	3
		Федеральный уровень	5
9.3.4	Участие в конкурсах различного направления в качестве члена жюри	Школьный уровень	1
		Муниципальный уровень	2
9.3.5	Организация проведения внутришкольных мероприятий		2
9.3.6	Организация проведения межведомственных акций (0,5 за каждую акцию)		
9.4 Общественная деятельность			
9.4.1	Старший вожатый является членом (председателем) профсоюзного комитета	Член ПК	1
		Председатель ПК	3
9.4.2	Участие в целевой модели наставничества в качестве Наставника	За каждую разработанную программу наставника	2
9.5 Исполнительская и трудовая дисциплина			
9.5.1	Своевременное и качественное исполнение документов: приказов, распоряжений, актов, коллективного трудового договора	Своевременное предоставление информационно-аналитических материалов по направлению деятельности;	
		- своевременно	2
		- несвоевременно	0
9.5.2	Наличие опозданий педагога, нарушение правил внутреннего трудового распорядка		-1
9.6 Работа за рамками функциональных обязанностей (участие в мероприятиях)			
	- соцпедмониторинг		5/10
	- субботник		1
	- экскурсия для учащихся		3

	- разовые поручения администрации		2
	- оформление стендов		1

*Баллы начисляются при условии проведения МЭ/РЭ этапа ВсОШ на базе МБОУ СОШ №5 г. Сальска

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

2.1. Положение распространяется на всех педагогических работников образовательного учреждения.

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

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

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

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

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

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

2.8. Определяются следующие отчетные периоды:

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

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

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

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

2.10. Устанавливаются следующие сроки рассмотрения оценочных листов:

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

Комиссия рассматривает представленные материалы 10-12 числа отчетного периода;

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

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

2.12. Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом учителя, подписывается всеми членами Комиссии.

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

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

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

2.16. Периодичность выплат определяется фондом оплаты труда образовательной организации и не является ежемесячной.

3. Порядок определения стимулирующих выплат.

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

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

4. Показатели, уменьшающие размер стимулирующих выплат.

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

- нарушение статей Федерального Закона «Об образовании в Российской Федерации», Устава МБОУ СОШ № 5

- грубое или систематическое нарушение трудовой дисциплины или Правил внутреннего трудового распорядка МБОУ СОШ №5;

- невыполнение должностных обязанностей (несвоевременное выполнение приказов, распоряжений, нарушение сроков предоставления отчетности и т.п.)

- ухудшение качества оказываемых услуг;

- нарушение санитарно-гигиенического режима или техники безопасности;

- наличие обоснованных устных или письменных жалоб со стороны участников образовательных отношений;

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

4.3. Вновь принятым педагогическим работникам, педагогическим работникам, вышедшим из длительных отпусков (отпуск по уходу за несовершеннолетним ребенком, длительный отпуск сроком до одного года согласно ст. 335 Трудового кодекса РФ) стимулирующие выплаты устанавливаются по истечению первого отчетного периода их работы в Школе.

Приложение № 2 к Положению об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №5 г Сальска

Условия премирования работников учреждения

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

Раздел 1. Порядок установления и условия выплаты премий работникам Учреждения

1.1. Установление премирования работников Учреждения решает следующие задачи:

- поддержка работников, осуществляющих свои трудовые обязанности в режиме повышенной интенсивности труда;

- мотивация работников на повышение результативности профессиональной деятельности;

- повышение качества результатов работы сотрудников;

- поощрение за выполненную работу.

2.2. Основанием для премирования работников Учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение

устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя Учреждения.

1.3. Работникам могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда при наличии экономии по фонду оплаты труда учреждения. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

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

1.4. При определении показателей премирования необходимо учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

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

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

- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

- соблюдение исполнительской дисциплины;

- обеспечение сохранности государственного имущества и т.д.

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

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

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

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

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

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

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

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

1.6.7. творческий подход в озеленении территории Учреждения – до 100%;

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

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

1.6.10. высокий уровень исполнительской дисциплины – до 100%;

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

1.6.12. подготовка материалов к юбилейным и праздничным датам – до 100%;

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

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

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

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

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

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 290930343710282493392205396682444359568355846730

Владелец Самохина Наталия Олеговна

Действителен с 05.09.2023 по 04.09.2024