

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
Красноармейская средняя общеобразовательная школа

ПРИКАЗ

28.12.2016

п. Красноармейский

№456

Об утверждении локального акта муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Красноармейской средней общеобразовательной школы

В соответствии с постановлениями Администрации Орловского района от 15.12.2016 № 860 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных учреждений системы образования Орловского района», от 30.12.2016 № 918 «О внесении изменений в постановление Администрации Орловского района от 15.12.2016 № 860», протоколом заседания общего собрания (конференции) работников от 27 декабря 2016 года № 1, с учетом мнения профсоюзного комитета, протокол от 27 декабря 2016 года № 5, в целях совершенствования системы оплаты труда работников

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить в новой редакции и ввести в действие с 01 января 2017 года «Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Красноармейской средней общеобразовательной школы» в новой редакции (Приложение № 1).

2. Считать утратившей силу прежнюю редакцию локального акта «Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Красноармейской средней общеобразовательной школы» (приказ от 12.02.2016 № 66).

3. Моисеенко Е.Н., разместить утвержденный локальный акт в локальной сети школы для ознакомления и на официальном школьном сайте.

4. Определить место хранения утвержденного локального акта - кабинет директора школы.

5. Заместителю директора по учебно-воспитательной работе Иващенко С.Г.:

5.1. Довести содержание утвержденного локального акта до сведения работников школы под роспись.

6. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Директор школы
Ознакомлены:

Л.В. Гришина
Е.Н. Моисеенко
С.Г. Иващенко

**Положение
об оплате труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
Красноармейской средней общеобразовательной школы**

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящее «Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Красноармейской средней общеобразовательной школы (далее – Положение) определяет порядок формирования системы оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Красноармейской средней общеобразовательной школы, в соответствии с Постановлениями Администрации Орловского района Ростовской области от 15.12.2016 года № 860 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных учреждений системы образования Орловского района», от 30.12.2016 № 918 «О внесении изменений в постановление Администрации Орловского района от 15.12.2016 № 860».

1.2. Положение включает в себя:

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

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

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

В случаях, когда заработная плата работника за норму рабочего времени (норму труда) окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда. Если работник

не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

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

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

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

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

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

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

Раздел 2. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы

2.1. В соответствии с Решением Орловского районного Собрания депутатов от 14.11.2008 № 170 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Орловского района»:

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

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

2.2. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителей и специалистов (за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), осуществляется на основе должностных окладов.

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

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

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

2.4. Установление должностных окладов, ставок заработной платы.

2.4.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются настоящим локальным нормативным актом (таблица № 1).

2.4.2. 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 от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Размеры должностных окладов, ставок заработной платы по ПКГ по должностям педагогических работников приведены в таблице № 1.

Размеры
должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным
квалификационным группам по должностям педагогических работников

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей)
1	2	3
ПКГ должностей педагогических работников		
1-й квалификационный уровень	старший вожатый	7183
2-й квалификационный уровень	педагог дополнительного образования	7532
3-й квалификационный уровень	педагог-психолог	
	в образовательных учреждениях *	7900
4-й квалификационный уровень	педагог-библиотекарь; учитель	
	в образовательных учреждениях *	8289

2.4.3. Должностные оклады по общеотраслевым должностям специалистов и служащих устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Размеры должностных окладов по ПКГ по общеотраслевым должностям специалистов и служащих приведены в таблице № 2.

Размеры должностных окладов
по профессиональным квалификационным группам
по общеотраслевым должностям специалистов и служащих

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	1-й квалификационный уровень	4538
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	1-й квалификационный уровень	4994
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	1-й квалификационный уровень	5771

2.4.4 Ставки заработной платы по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Размеры ставок заработной платы по ПКГ по общеотраслевым профессиям рабочих приведены в таблице № 3.

Размеры ставок
заработной платы по профессиональным
квалификационным группам по общепрофессиональным профессиям рабочих

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Размер ставки заработной платы (рублей)
1	2	3
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	1-й квалификационный уровень:	
	1-й квалификационный разряд	3730
	2-й квалификационный разряд	3947
	3-й квалификационный разряд	4178

Раздел 3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. В учреждении устанавливаются 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 местностях с особыми климатическими условиями (на территориях, отнесенных к пустынной и безводной местности).

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

3.2. Руководителям и специалистам выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в форме доплат к должностным окладам (ставкам заработной платы), рассчитываются от должностных окладов (ставок заработной платы) с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории, устанавливаемой в соответствии с пунктом 4.10 раздела 4 настоящего Положения.

Рабочим выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в форме доплат к должностным окладам (ставкам заработной платы), рассчитываются от ставок заработной платы с учетом надбавки за качество работы, устанавливаемой в соответствии с пунктом 4.6 раздела 4 настоящего Положения.

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

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

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

Руководителями учреждений 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.

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

3.4. 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»:

Наименование территорий	Размер коэффициента
Населенные пункты района (п. Волочаевский, п. Маныч, п. Правобережный, п. Рунный, п. Стрепетов, п. Чабрецы, х. Гундоровский, х. Романовский, х. Шалгаков, х. Камышевка, х. Новогорлыкский, х. Таловый, х. Тарасов, х. Чернозубов, х. Верхнетавричанский, х. Нижневерхоломовский, х. Нижнетавричанский, х. Ленинский, х. Широкий, х. Курганый, х. Верхневодной, х. Нижнеантоновский, х. Терновой, х. Быстрианский, х. Кундрюченский, х. Курмоярский, х. Луганский, х. Островянский, х. Большевик, х. Пролетарский, х. Львов, п. Красноармейский (ограниченный с запада линией железной дороги Сальск-Волгоград, х. Верхнетавричанский, х. Садовый, х.	1,1

Старопесчаный, х. Токмацкий, Андрианов, х. Большевик, х. Верхнезундов, х. Веселый, х. Нижнезундов, х. Николаевский, х. Черкесский)	
--	--

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.

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

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

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

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

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

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

3.5.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

Размер доплаты составляет не менее:

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

и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

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

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

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

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

3.5.5. Размеры доплаты за работу в особых условиях труда работникам учреждения устанавливается в соответствии с таблицей № 4.

Таблица № 4

Размеры доплаты за работу
в особых условиях труда работникам учреждения

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1	2	3
1.	За работу с обучающимся из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также лиц из их числа в общеобразовательных учреждениях и профессиональных образовательных учреждениях: руководитель учреждения (филиала, подразделения), заместители руководителя; педагогические и иные работники, обеспечивающие оказание муниципальных услуг таким обучающимся	до 20
2.	За индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего	

1	2	3
	медицинского заключения): педагогические работники	20

Примечание к таблице № 4.

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

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

Доплата за работу с обучающимся из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также лиц из их числа в учреждениях:

Перечень работников	Размеры доплаты
Заместитель руководителя	до 10% (от должностного оклада)
Классный руководитель	1% за каждого обучающегося (от ставки заработной платы учителя)

Доплата за работу с детьми-сиротами, детьми, оставшимися без попечения родителей, устанавливается на основании пофамильных списков детей по состоянию на начало года, подписанных руководителем учреждения.

3.5.6. При выполнении дополнительной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса, но не входящей в основные должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками (профессиональными стандартами), работникам учреждения устанавливается доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей.

Размеры доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливаются в соответствии с таблицей № 5.

Таблица № 5

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

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
-------	---	----------------------------

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

1	2	3
	<p>организацию профориентации в общеобразовательном учреждении с количеством классов:</p> <p>от 6 до 12 от 13 до 29 от 30 и более</p>	<p>до 20 до 30 до 50</p>
11.	Работники учреждений – за ведение делопроизводства	до 20
12.	Работники учреждений, в которых не предусмотрена должность заведующего библиотекой (библиотекаря), при наличии книжного фонда не менее 1000 книг, – за ведение библиотечной работы	до 25
13.	Работники учреждений, в том числе библиотекари – за работу с библиотечным фондом учебников (в зависимости от количества экземпляров учебников); за работу с архивом учреждения	до 25
14.	Работники учреждений, ответственные за организацию питания	до 15
15.	Работники учреждений, ответственные за сопровождение обучающихся к общеобразовательному учреждению и обратно (подвоз детей)	до 20
16.	Педагогические работники (при отсутствии штатного социального педагога) – за организацию работы по охране прав детства, с трудными подростками, с асоциальными семьями	до 10
17.	<p>Педагогические работники и иные работники учреждений, участвующие в проведении государственной итоговой аттестации в форме основного государственного экзамена и государственного выпускного экзамена; работники учреждений (за исключением педагогических работников), участвующие в проведении государственной итоговой аттестации в форме единого государственного экзамена, – за обеспечение проведения государственной итоговой аттестации:</p> <p>руководитель пункта проведения экзамена</p> <p>организатор пункта проведения экзамена; технический специалист по работе с программным обеспечением, оказывающий информационно-техническую помощь руководителю и организаторам пункта проведения экзамена</p>	<p>1,8</p> <p>1,2</p>

1	2	3
	медицинский работник; ассистент, оказывающий необходимую техническую помощь обучающимся с ограниченными возможностями здоровья, детям-инвалидам и инвалидам	0,6

Примечания к таблице № 5.

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

в общеобразовательных учреждениях, расположенных в сельских поселениях – 14 человек.

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

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

3. Доплата за обеспечение проведения государственной итоговой аттестации (далее – ГИА) устанавливается:

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

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

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

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

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

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

20 процентов – в общеобразовательных учреждениях.

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

Компенсация за работу по подготовке и проведению ЕГЭ устанавливается педагогическим работникам, включенным приказом министерства общего и профессионального образования Ростовской области в состав организаторов (временных коллективов) для проведения ГИА по образовательным программам среднего общего образования в форме ЕГЭ в ППЭ, на время проведения ЕГЭ согласно утвержденному расписанию проведения ЕГЭ.

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

руководителю ППЭ – 1,8 процента;

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

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

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

Раздел 4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В учреждениях 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.

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

4.4. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

4.4.1. Педагогическим работникам – в зависимости от результативности труда и качества работы по организации образовательной деятельности.

4.4.2 Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы по организации образовательной деятельности устанавливается педагогическим работникам образовательного учреждения.

Размеры и порядок установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по организации образовательной деятельности устанавливается образовательным учреждением самостоятельно, с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного учреждению на обеспечение деятельности, в соответствии с критериями оценки интенсивности и высоких результатов работы педагогических работников.

4.4.3. Основания и порядок проведения оценки интенсивности и высоких результатов работы по организации образовательной деятельности педагогических работников:

— школьное методическое объединение учителей предметников, заместитель директора по учебно-воспитательной работе (для учителей), заместитель директора по воспитательной работе (для других педагогических работников), заместитель директора по воспитательной работе и руководитель ШМО классных руководителей (для классных руководителей) по материалам, представленным педагогическим работником, заместители директора заполняют оценочный лист, проверяют достоверность соответствия представленных материалов оценке, знакомят с ним под роспись педагогического работника;

— педагогом-психологом и администрацией школы проводится анкетирование не менее 50% обучающихся (5-11 классов) и родителей (1-4 классов) с целью определения доли обучающихся, испытывающих эмоциональное благополучие на уроках учителей, оценки родителей

эмоционального благополучия своих детей, а также оценки работы классного руководителя;

— на основании выявленных показателей и оценочных листов школьных методических объединений и заместителей директора по учебно-воспитательной и воспитательной работе комиссия по оценке качества работы определяет интенсивность и результаты работы по организации образовательной деятельности за определенный период каждого педагогического работника и формирует итоговые списки педагогических работников и отдельно классных руководителей образовательного учреждения с указанием суммарной оценки показателей интенсивности и результатов работы по организации образовательной деятельности за определенный период;

— в случае отсутствия результатов для сравнения (безотметочная технология в 1 классе и др.) комиссия вправе определить балл по показателям;

— на выплату надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по организации образовательной деятельности за определенный период имеют право все учителя и педагогические работники, а также все классные руководители, за исключением находящихся в длительном (до года) отпуске, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, учебном отпуске, ежегодном оплачиваемом отпуске, в периоде временной нетрудоспособности, в командировке;

— выплата надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по организации образовательной деятельности определяется два раза в год: в сентябре и январе. При этом в сентябре в расчет берется период с 01 января по 30 июня текущего года, а в январе – с 01 июля по 31 декабря прошедшего года;

— стоимость одного балла определяется по учителям, педагогическим работникам, классным руководителям путем деления ежемесячной суммы выплат, определенной на эти цели образовательным учреждением самостоятельно, на сумму баллов, набранных всеми учителями, другими педагогическими работниками (при этом для педагогических работников вводится коэффициент пересчета, полученный путем деления максимально возможного балла учителей на максимально возможный балл других педагогических работников), классными руководителями;

— конкретная сумма выплат надбавки для учителей и других педагогических работников, а также для выплат классным руководителям определяется комиссией по оценке качества работы в пределах средств, выделенных на эти цели;

— выплата надбавки каждого работника рассчитывается путем умножения стоимости одного балла на количество баллов, набранных работником;

— округление сумм производится до целых рублей, по правилам математического округления;

— решения комиссии по оценке качества работы принимаются на основе открытого голосования путём подсчёта простого большинства голосов. Заседание комиссии по оценке качества работы оформляется протоколом и подписывается всеми ее членами;

— директор школы на основании протокола комиссии по оценке качества работы, приказом по школе утверждает список работников и размеры их надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по организации образовательной деятельности, который передается в бухгалтерию для начисления;

— выплата надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по организации образовательной деятельности осуществляется в период с сентября по декабрь включительно (учетный период январь-июнь текущего года) и с января по май включительно (учетный период июль-декабрь предыдущего года);

— бухгалтерия начисляет выплату, определенную приказом директора отдельными ведомостями.

4.4.4. Критерии оценки надбавки за интенсивность и высокие результаты работы учителей по организации образовательной деятельности учителей:

	Показатели	Баллы	Набранные баллы
1	Средний балл учащихся по итогам 2 четверти, 1 полугодия (года) по всем классам, в которых учитель ведет учебные занятия в сравнении с его предыдущим средним показателем по предмету:		
	ниже	0,0	
	равен	1,0	
	выше	2,0	
	учителя 1-х классов	2,0	
2	Количество учащихся, имеющих академическую задолженность по итогам 2 четверти, 1 полугодия (года) по всем классам, в которых учитель ведет учебные занятия в сравнении с предыдущим результатом:		
	выше	0,0	
	ниже	1,0	
	академическая задолженность отсутствует, учителя 1-х классов	2,0	
3	Количество <u>видов</u> занятий учителя с учащимися во внеурочное время (подготовка к конкурсам, олимпиадам, консультации по предмету и др.)		
	1	0,5	
	2	1,0	
	более 2	2,0	
4	Отсутствие травм, полученных учащимися на урочных и внеурочных занятиях	1,0	
5	Отсутствие обоснованных жалоб от родителей, опекунов и попечителей на работу учителя	1,0	
6	Участие учителя, закрепленное приказом в реализации муниципальных, региональных, федеральных проектов и программ по конкретному направлению	2,0	
7	Наличие методических разработок (публикации в спецпрессе, разработка и экспертиза программ)	2,0	
8	Наличие методических разработок в сети Интернет	1,0	
9	Доля учащихся класса, испытывающих эмоциональное благополучие на уроках учителей, в сравнении с показателем по школе:		
	ниже и ниже в сравнении с предыдущим периодом	0,0	
	ниже, но выше в сравнении с предыдущим периодом	1,0	
	выше или равна	2,0	

10	Учителем используются ИКТ:		
	для моделирования урока	0,5	
	для контроля и учета базовых знаний учащихся	1,0	
	для индивидуальных траекторий обучения учащихся	2,0	
11	Наличие выступлений на педсоветах, методических семинарах, объединениях и т.д.		
	школьного уровня	1,0	
	муниципального уровня	2,0	
	регионального уровня	3,0	
12	Учитель имеет удостоверение о прохождении курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки (за последние три года)	1,0	
13	Самостоятельное прохождение курсов (по факту получения свидетельства)	1,0	
14	Учитель своевременно и качественно ведет соответствующую школьную документацию (журналы, отчеты и др.)	2,0	
15	Учитель своевременно и качественно ведет электронный журнал	2,0	
16	Использование интерактивных возможностей информационного пространства (в том числе участие в форумах, онлайн конференциях, вебинарах и др.) и очное участие в конференциях		
	подтверждающий документ (скриншот, свидетельство или аналогичный документ двукратного использования интерактивных возможностей информационного пространства)	1,0	
	подтверждающий документ (скриншот, свидетельство или аналогичный документ более 2 случаев использования интерактивных возможностей информационного пространства)	2,0	
	Максимальный балл		28

4.4.5. Критерии оценки надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по организации образовательной деятельности педагогических работников (кроме учителей):

	Показатели	Баллы	Набранные баллы
1	Отсутствие травм, полученных учащимися на урочных и внеурочных занятиях	1,0	
2	Отсутствие обоснованных жалоб от родителей, опекунов и попечителей на работу педагога	1,0	
3	Участие педагога, закрепленное приказом в реализации муниципальных, региональных, федеральных проектов и программ по конкретному направлению	1,0	
4	Наличие методических разработок (публикации в спецпрессе, разработка и экспертиза программ)	2,0	
5	Наличие методических разработок в сети Интернет	1,0	
6	Использование интерактивных возможностей информационного пространства (в том числе участие в форумах, онлайн конференциях и др.) и очное участие в конференциях		
	подтверждающий документ (скриншот, свидетельство или аналогичный документ двукратного использования интерактивных возможностей информационного пространства)	1,0	

	подтверждающий документ (скриншот, свидетельство или аналогичный документ 2 и более случаев использования интерактивных возможностей информационного пространства)	2,0	
7	Организация кружков, секций общекультурной, общеинтеллектуальной, социально-нравственной направленности.		
	титульный лист программы, страница журнала кружковой работы со списком обучающихся (на начало и конец учебного года)	1,0	
	то же + результативность работы кружка (грамоты, дипломы, приказы)	2,0	
8	Подтверждение наличия активного информационного ресурса сети интернет, обеспечивающего публичный диалог с детьми, родителями, местным сообществом		
	Наличие ресурса	2,0	
9	Уровень владения информационно-коммуникационными компетенциями		
	- необходима консультация и помощь специалиста при работе с информационными носителями; - испытываю большие затруднения при наборе, редактировании и форматировании текста	0	
	умею набирать текст, редактировать его, - обладаю начальными навыками составления таблиц, диаграмм, графиков; - умею работать с информационными носителями (просмотр, установка, запись, чтение информации); - умею работать в программе EXCEL, - умею создавать простейшую презентацию, - при создании медиа-проекта нуждаюсь в частичной помощи консультанта	0,5	
	- умею самостоятельно вставлять таблицы, графики, диаграммы, рисунки в документ; активно использую в работе; - умею создавать презентацию с анимационными эффектами, гиперссылками, переходами, курсы по ИКТ	1,5	
10	Наличие выступлений на педсоветах, методических семинарах, объединениях и т.д.		
	школьного уровня	1,0	
	муниципального уровня	2,0	
	регионального уровня	3,0	
11	Педагог имеет удостоверение о прохождении курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки (за последние три года)	1,0	
12	Самостоятельное прохождение курсов	1,0	
13	Педагог своевременно и качественно ведет соответствующую школьную документацию (отчеты и др.)	2,0	
14	Содержание кабинета, оформление, ремонт	0-2	
15	Реализация проекта «Благоустройство школы и школьного двора»	0-2	
	Максимальный балл		24,5

4.4.6. Критерии оценки надбавки за интенсивность и высокие результаты работы педагогических работников, выполняющих функции классного руководителя:

	Показатели	Баллы	Набранные баллы
1	Уровень учебных достижений обучающихся класса (уровень обученности). Сравнивается показатель обученности класса (полугодие и год):		
	показатель равен предыдущему	0,5	
	показатель выше предыдущего	1,5	
2	Уровень учебных достижений обучающихся класса (качество знаний). Сравнивается показатель качества знаний класса (полугодие и год):		
	показатель равен предыдущему	0,5	
	показатель выше предыдущего	1,5	
3	Пропуски обучающимися занятий без уважительных причин (общее количество пропусков за полугодие без уважительных причин):		
	показатель ниже предыдущего	1,0	
	пропуски без уважительных причин отсутствуют	2,0	
4	Наличие призовых мест на очных конкурсах, соревнованиях т.д. (показатель суммируется):		
	школьный уровень	0,5	
	муниципальный уровень	1,0	
	региональный уровень	1,5	
	всероссийский уровень	2,0	
5	Использование разнообразных форм внеклассной работы (сумма баллов):		
	экскурсия в пределах района	0,5	
	экскурсия в пределах области	1,0	
	экскурсия за пределы области	1,5	
	посещение музеев, предприятий, кинотеатра, библиотеки...	0,5	
6	Отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей на работу классного руководителя.	1,0	
7	Охват обучающихся горячим питанием (горячий завтрак):		
	51%-70%	0,5	
	71%-90%	1,0	
	91%-100%	1,5	
8	Охват обучающихся дополнительным образованием:		
	41%-60%	1,0	
	61%-80%	1,5	
	81%-100%	2,0	
9	Содержание кабинета, оформление, ремонт:	0-2	
10	Доля учащихся класса, испытывающих эмоциональное благополучие в классе, в сравнении с показателем по школе:		
	ниже, но выше в сравнении с предыдущим периодом	0,5	
	выше или равна	1,5	
11	Посещение родителями родительских собраний:		
	60%-84%	1,0	
	85%-100%	2,0	
12	Качество дежурство обучающихся по школе, столовой:		
	дежурство по столовой	0-1,5	
	дежурство по школе	0-1,5	
13	Наличие у классного руководителя:		
	публикаций в СМИ	1,0	
	обобщенного опыта (с рецензией)	1,0	
14	Победа в конкурсе «Класс года», «Лучший классный руководитель»	2,0	

15	Наличие выступлений классного руководителя на педсоветах, методических семинарах, объединениях и т.д.		
	школьного уровня	0,5	
	муниципального уровня	1,0	
	регионального уровня	1,5	
16	Наличие правонарушений обучающимися общественного порядка и поступков, противоречащих Уставу школы:		
	показатель ниже предыдущего	1,0	
	отсутствуют	2,0	
17	Соответствие внешнего вида обучающихся нормам и требованиям локального акта школы:		
	80% -95% соответствия	1,0	
	96%-100% соответствия	2,0	
18	Классный руководитель своевременно и качественно ведет соответствующую школьную документацию:		
	классные журналы	1,0	
	личные дела	1,0	
	журналы учета внеклассной деятельности	1,0	
	дневники	1,0	
	наличие и реализация плана работы	1,0	
	работа с детьми группы «риска»	1,0	
19	КТД (показатель суммируется):		
	организация	2,0	
	качество проведения	1,0	
	охват участия (более 75%)	1,0	
20	Опоздание обучающихся без уважительных причин (общее количество опозданий без уважительных причин):		
	показатель ниже предыдущего	1,0	
	опоздания без уважительных причин отсутствуют	2,0	
21	Реализация проекта «Школьный двор»		0-2,0
22	Реализация внеурочной деятельности в 1-4 классах		1,0

4.4.7. Порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты оценки деятельности педагогического работника.

В случае несогласия педагогического работника с оценкой результативности его профессиональной деятельности, он вправе подать в комиссию по оценке качества работы образовательного учреждения апелляцию.

4.4.8. Апелляция подаётся в письменном виде на имя председателя комиссии по оценке качества работы с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие.

Апелляция не может содержать претензий к составу комиссии по оценке качества работы и процедуре оценки.

На основании поданной апелляции председатель комиссии по оценке качества работы в срок не позднее трёх рабочих дней со дня подачи созывает для её рассмотрения заседание комиссии по оценке качества работы, на которое в обязательном порядке приглашаются члены соответствующего методического объединения, заместители директора и педагог, подавший апелляцию.

В присутствии педагога, подавшего апелляцию, члены комиссии по оценке качества работы проводят проверку правильности оценки, по результатам

которой подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) выносят свою оценку.

Оценка, данная комиссией по оценке качества работы на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной.

4.5. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам учреждения, в том числе руководителям, 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 Орловского района в соответствии с утвержденным им порядком;

работникам учреждения – руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом по оплате труда.

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

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

Надбавка за качество выполняемых работ работникам устанавливается в % к должностному окладу (ставке заработной платы) на определенный срок.

Конкретный размер надбавки за качество выполняемых работ, сроки ее выплаты уславливаются приказом директора школы в соответствии с критериями оценки качества выполняемых работ.

Критерии оценки качества выполняемых работ:

Наименование должности	Критерии	Максимальный размер надбавки (%)
Заместитель директора по воспитательной работе	профессионализм, качество, напряженность и интенсивность труда	20
	охват учащихся различными формами летнего отдыха и занятости	20
	развитие школьных детских объединений по интересам (лидеры, волонтеры, и т.д.)	20
	быстрый сбор необходимой информации для принятия управленческих решений	30
	принятие оптимальных решений в кратчайшие сроки	20
	качественное выполнение плана воспитательной работы	20

	соблюдение сроков подготовки и предоставления информации, отчетных, статистических, аналитических материалов	40
	отсутствие возвратов документов на доработку, требующих их существенного изменения	30
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	развитие системы поддержки талантливых детей	20
	информационная открытость (работа сайта, участие в процедурах независимой оценки качества образования)	20
	реализация социокультурных проектов (школьный музей, театр, социальные проекты, научное общество учащихся, др.)	20
	развитие системы поддержки детей с особенностями в развитии	20
	своевременная разработка и реализация локальных актов учреждения, необходимых для функционирования	20
	реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей	20
	быстрый сбор необходимой информации для принятия управленческих решений	30
	принятие оптимальных решений в кратчайшие сроки	20
	качественная организация работы методического совета, ШМО	20
	соблюдение сроков подготовки и предоставления информации, отчетных, статистических, аналитических материалов	40
	качественное выполнение плана внутришкольного контроля	20
	отсутствие возвратов документов на доработку, требующих их существенного изменения	30
	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	высокое качество подготовки и организации ремонтных работ в учреждении
укрепление и сохранность материально-технической базы учреждения		20
высокая организация содержания здания и окружающей территории в надлежащем порядке		20
своевременное оформление (обновление) документов, необходимых для ведения хозяйственной деятельности (договора, контракты и т.д.)		20
обеспечение бесперебойной работы систем отопления, водоснабжения, канализации и электроснабжения учреждения		30
контроль рационального использования электро-, тепло-, водо- и др. ресурсов		20
своевременное и качественное предоставление отчетности		40

	оперативность и качество выполнения заявок	20
Главный бухгалтер	своевременное и качественное исполнение ПФХД	40
	обеспечение целевого использования бюджетных средств	40
	соблюдение сроков подготовки и предоставления информации, отчетных, статистических, аналитических материалов	40
	высокую эффективность по обеспечению строгого соблюдения финансовой и кассовой дисциплины	40
	отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженностей	40
Бухгалтер	за своевременное и качественное предоставление налоговой и бухгалтерской отчетности	40
	самостоятельность и оперативность выполнения поставленных задач, способность быстро адаптироваться в различных ситуациях	40
	эффективная работа по закупкам	40
Секретарь-машинистка	оперативность и качество выполнения заявок	20
	своевременное исполнение служебных материалов, писем, запросов	30
	содержание документов, архивов, информационного фонда в образцовом порядке	30
	соблюдение сроков подготовки и предоставления информации, отчетных, статистических, аналитических материалов	30

Надбавка за качество выполняемых работ не выплачивается в следующих случаях:

— Наложение дисциплинарного взыскания на работника учреждения за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него должностных обязанностей.

— Выявление нарушений работником правил внутреннего трудового распорядка, правил противопожарной безопасности, охраны труда.

4.6. Надбавка за качество работы может устанавливаться рабочим, имеющим не ниже 6-го квалификационного разряда и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

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

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

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

Педагогическим работникам надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы).

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

В стаж работы в бюджетной сфере для установления надбавки за выслугу лет включаются периоды работы в государственных и муниципальных учреждениях Российской Федерации, независимо от ведомственной подчиненности, занимаемой должности (профессии). В стаж работы в бюджетной сфере могут быть засчитаны периоды работы в бюджетных учреждениях республик, входивших в состав СССР до 26 декабря 1991 г. включительно, при наличии подтверждающих документов.

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

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

4.8.1. Премирование работников осуществляется на основании приказа директора муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Красноармейской средней общеобразовательной школы.

4.8.2. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются в следующем порядке:

— предложения по премированию по итогам работы представляются директору заместителями директора, руководителями ШМО, профсоюзным комитетом;

— директор представляет в комиссию по оценке качества работы информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования;

— комиссия по оценке качества работы проводит оценку достижений, рассматривает результаты работы и определяет размеры премий каждого поощряемого работника в соответствии с данным порядком;

— члены комиссии по оценке качества работы принимают решение об установлении и размере премии открытым голосованием, при условии присутствия не менее половины членов этой комиссии. Решение оформляется

протоколом;

— на основании протокола заседания комиссии по оценке качества работы директор школы издает приказ о премировании;

— приказ доводится до сведения работника под роспись.

4.8.3. В своей работе комиссия по оценке качества работы руководствуется показателями, учитываемыми при оценке труда работников.

При установлении разовых премий работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Красноармейской средней общеобразовательной школы учитываются следующие показатели:

— 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.

Премии могут выплачиваться в течение календарного года. Единовременный размер разовой премии не должен превышать двух должностных окладов.

4.8.4. Премии, по результатам текущей деятельности работника выплачиваются ежемесячно. Ежемесячный размер выплат не должен превышать 200%.

Показатели к премированию по результатам текущей деятельности работника	Размер премии
за участие в работе творческих, экспертных групп, комиссий, временных коллективов по разным направлениям работы (показатель суммируется):	
— работа в комиссиях (предметных, экспертных и т. д.) (за одно участие)	До 10%
за работу по обеспечению независимых процедур (кроме ГИА) (показатель суммируется):	
— работа по организованному обеспечению независимых процедур (за одно участие)	До 20%
за работу по организации оздоровительной кампании:	
— работникам пришкольных лагерей (весна, осень)	До 20%
— начальникам лагерей (весна, осень)	До 30%
— работникам пришкольных лагерей (лето)	До 80%
— начальникам лагерей (лето)	До 100%
обеспечение современного качества общего образования:	
— за достижения в ЕГЭ, ОГЭ за каждый положительный результат	До 3%
— за наличие 100-балльника (за одного обучающегося)	До 20%
— наличие призеров олимпиад, смотров, конференций и других видов конкурсных соревнований районного уровня (очное участие), показатель суммируется	До 10%
— наличие призеров олимпиад, смотров, конференций и других видов конкурсных соревнований зонального уровня (очное участие), показатель суммируется	До 15%
— наличие призеров олимпиад, смотров, конференций и других	До 20%

видов конкурсных областного уровня (очное участие), показатель суммируется	
— наличие призеров олимпиад, смотров, конференций и других видов межрегионального уровня (очное участие), показатель суммируется	До 30%
— наличие призеров олимпиад, смотров, конференций и других видов всероссийского уровня (очное участие), показатель суммируется	До 40%
проведение открытых уроков, олимпиад, встреч, соревнований, внеклассных и внешкольных мероприятий высокого качества с применением современных, в том числе информационных, образовательных технологий (показатель суммируется):	
— школьный уровень (за каждое мероприятия)	До 10%
— районный уровень (за каждое мероприятия)	До 20%
— областной уровень (за каждое мероприятия)	До 30%
педагогическое сопровождение творческой, проекционной, исследовательской деятельности обучающихся, индивидуальных образовательных траекторий (показатель суммируется):	
— участие в интерактивных олимпиадах	До 10%
— руководство проведением интерактивных олимпиад	До 20%
— сопровождение исследовательских работ (за каждую работу)	До 30%
качественная методическая работа, обобщение передового опыта, внедрение передового педагогического опыта в образовательный процесс:	
— проведение предметных недель (участие), за каждое мероприятие (показатель суммируется)	До 10%
участие в конкурсах профессионального мастерства (под эгидой Министерства образования и муниципалитета) (показатель суммируется):	
первое место:	
— школьный уровень	До 50%
— районный уровень	До 80%
— областной уровень	До 100%
второе место:	
— школьный уровень	До 40%
— районный уровень	До 70%
— областной уровень	До 90%
третье место:	
— школьный уровень	До 30%
— районный уровень	До 60%
— областной уровень	До 80%

4.8.5. Премирование за достижение высоких результатов в профессиональной деятельности осуществляется по результатам:

- школьного мониторинга направлений деятельности;
- государственной итоговой аттестации выпускников основной и средней школы;
- других форм внешней независимой оценки качества образования;
- участия обучающихся и педагогов в районных, региональных, всероссийских и международных научно-практических конференциях;
- участие обучающихся и педагогов в интеллектуальных турнирах, смотрах, олимпиадах, конкурсах и других формах общественного предъявления образовательных достижений.

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

4.8.7. Премирование руководителя учреждения производится в порядке, утвержденном Управлением образования Орловского района.

4.8.8. Работники школы могут лишаться премиальных.

Основанием для лишения премии может служить:

— наличие обоснованных жалоб со стороны обучающихся, родителей, работников образовательного учреждения;

— наличие дисциплинарного взыскания;

— прочие основания, следствием которых явились ухудшение образовательной, финансовой, хозяйственной деятельности школы.

Основанием для дальнейшего назначения премии может служить снятие с работника дисциплинарного взыскания.

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

за квалификацию;

за специфику работы;

за наличие ученой степени;

за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);

4.10. Надбавка за квалификацию устанавливается специалистам при работе по должности (специальности), по которой им присвоена квалификационная категория.

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

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

Педагогическим работникам:

при наличии первой квалификационной категории – 15 процентов;

при наличии высшей квалификационной категории – 30 процентов.

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

4.11. Надбавка за специфику работы устанавливается руководителям и специалистам учреждений (филиалов, обособленных структурных

подразделений), расположенных в сельских населенных пунктах и рабочих поселках, в размере 25 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы).

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

4.12. Надбавка за наличие ученой степени устанавливается в соответствии с пунктом 4.13 раздела 4 настоящего Положения.

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

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

4.12.1. Работникам, которым присвоена ученая степень по основному профилю профессиональной деятельности (за исключением работников, занимающих штатные должности профессорско-преподавательского состава в учреждениях дополнительного профессионального образования, ученые степени по которым предусмотрены квалификационными требованиями (профессиональными стандартами), надбавка за наличие ученой степени устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы) и составляет:

при наличии ученой степени доктора наук – 30 процентов;

при наличии ученой степени кандидата наук – 20 процентов.

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

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

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

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

- при наличии почетного звания «народный» – 30 процентов,
- при наличии почетного звания «заслуженный» – 20 процентов,
- при наличии ведомственной награды – 15 процентов.

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

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

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

Перечень ведомственных наград, при наличии которых работникам учреждения устанавливается надбавка за наличие ведомственного почетного звания (нагрудного знака), утверждается Управлением образования Орловского района.

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

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

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

5.2. Установление должностных окладов руководителям учреждений, заместителям руководителей и главным бухгалтерам.

5.2.1. Размеры должностных окладов руководителей учреждений устанавливаются на основе отнесения возглавляемых ими учреждений в зависимости от группы по оплате труда руководителей согласно таблице №6.

Таблица № 6

Размеры должностных окладов руководителей учреждений

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

5.2.2. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения и главных бухгалтеров устанавливаются на 10 – 20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

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

5.3. С учетом условий труда руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

5.4. Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

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

Оплата труда руководителей учреждений и заместителей руководителей за осуществление педагогической (преподавательской) работы в том же учреждении устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется исходя из должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей педагогической должности, выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплат

стимулирующего характера – надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории, надбавки за специфику работы и надбавки за наличие ученой степени.

Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться его руководителем, определяется Управлением образования Орловского района, заместителями руководителя – руководителем учреждения, но не более 300 часов в год.

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

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

5.6.1. Руководителям учреждений предельное соотношение заработной платы устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников учреждения согласно таблице № 7.

Таблица № 7

Размеры предельного соотношения
заработной платы руководителя учреждения

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

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

5.6.3. В исключительных случаях по решению Управления образования Орловского района, руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру на определенный период может устанавливаться предельное соотношение заработной платы в индивидуальном порядке без учета среднесписочной численности работников (для вновь создаваемых учреждений,

при приостановлении основной деятельности учреждения, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией), но не более 6,0 для руководителя учреждения и не более 5,5 – для заместителей руководителя, главного бухгалтера.

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

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

5.7. Объемные показатели и порядок отнесения к группе по оплате труда руководителей учреждений.

5.7.1. Отнесение учреждений к одной из групп по оплате труда руководителей производится по результатам оценки сложности руководства учреждением, исходя из суммы баллов, набранной по объемным показателям, согласно таблице № 8.

Таблица № 8

Объемные показатели для отнесения учреждений к группе по оплате труда руководителей

№ п/п	Наименование показателя	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество обучающихся в образовательных учреждениях	за каждого обучающегося	0,3
2.	Количество обучающихся в профессиональных образовательных учреждениях культуры и искусства	за каждого обучающегося	0,5
3.	Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования: в многопрофильных в однопрофильных: клубах (центрах, станциях, базах) юных моряков, речников, пограничников, авиаторов, космонавтов, туристов, техников, натуралистов и других; учреждениях дополнительного образования спортивной направленности	за каждого обучающегося	0,3 0,5

1	2	3	4
4.	Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию, высшую квалификационную категорию	1 0,5 1
5.	Наличие в образовательном учреждении филиалов, представительств, учебно-консультационных пунктов, интерната, общежитий, санатория-профилактория	за каждый филиал, структурное подразделение с количеством обучающихся (проживающих):	
		до 100 человек	до 20
		от 100 до 200 человек	до 30
		свыше 200 человек	до 50
6.	Наличие обучающихся с полным государственным обеспечением в учреждении	за каждого обучающегося дополнительно	0,5
7.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10
8.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид объектов	до 15
9.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой		до 15
10.	Наличие следующих основных		

1	2	3	4
	средств:		
	автотранспортных, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательного учреждения	за каждую единицу	до 3, но не более 20
11.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии – 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	за каждый вид объекта	до 50
12.	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений	за каждый вид объекта	до 20
13.	Наличие обучающихся в общеобразовательных учреждениях и профессиональных образовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося	0,5
14.	Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме общеобразовательных учреждений (классов, групп) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	за каждого обучающегося (воспитанника)	1
15.	Наличие действующих учебно-производственных мастерских	за каждую мастерскую от степени оснащённости оборудованием	до 10

Примечания к таблице № 8.

1. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается Управлением образования Орловского района.

2. При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся определяется в общеобразовательных учреждениях – по списочному составу на начало учебного года.

5.7.2. Группа по оплате труда руководителей определяется ежегодно Управлением образования Орловского района, в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

Группа по оплате труда руководителей для вновь открываемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

5.7.3. При наличии других показателей, не предусмотренных в пункте 5.7.1 настоящего Положения, но значительно увеличивающих объем и сложность управления учреждением, суммарное количество баллов может быть увеличено Управлением образования Орловского района – за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

5.7.4. Группы по оплате труда руководителей в зависимости от суммарного количества баллов, набранного по объемным показателям, определяются согласно таблице № 9.

Таблица № 9

Группы по оплате труда руководителей в зависимости от суммарного количества баллов, набранного по объемным показателям

№ п/п	Тип учреждения	Группа по оплате труда руководителей, к которой относится учреждение, в зависимости от суммы баллов			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Образовательные учреждения дополнительного образования спортивной направленности	свыше 350	до 350	до 250	до 150
2.	Общеобразовательные учреждения; дошкольные образовательные учреждения; учреждения дополнительного образования детей	свыше 500	до 500	до 350	до 200

5.7.5. Управление образования Орловского района, в порядке исключения: может относить отдельные учреждения, добившиеся наиболее высоких результатов работы, на одну группу по оплате труда руководителей выше по сравнению с группой, определенной по объемным показателям, но не выше I группы по оплате труда руководителей;

может устанавливать отдельным руководителям учреждений, имеющим высшую квалификационную категорию и особые заслуги по развитию системы образования Ростовской области, на одну группу по оплате труда руководителей выше по сравнению с группой, определенной по объемным показателям, но не выше I группы по оплате труда руководителей, без изменения учреждению группы по оплате труда руководителей, определяемой по объемным показателям.

5.7.6. За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на 1 год.

Раздел 6. Особенности условий оплаты труда отдельных категорий работников

6.1. Особенности условий оплаты труда педагогических работников.

6.1.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определяются в соответствии с положениями приказа 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), предусматривающими, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

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

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

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

установленным объемом педагогической работы или учебной (преподавательской) работы;

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

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

6.1.4. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка

в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

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

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

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

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

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

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

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

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

6.1.8.2. Заработная плата на основе ставок заработной платы, определенная в соответствии с подпунктом 6.1.8.1 пункта 6.1 раздела 6 настоящего Положения, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемые в соответствии с настоящим Положением, включаются в месячную заработную плату педагогических работников при тарификации.

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

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

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

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

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

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

6.1.9. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников:

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

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

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

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

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

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

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

ставки заработной платы,

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

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

Среднемесячное количество рабочих часов определяется:

для педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю, путем умножения нормы часов педагогической работы на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

Раздел 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 следующим показателям:

	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	0,08	0,07	0,04

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

7.3. В ставки почасовой оплаты труда, исчисленные в соответствии с пунктами 7.1 – 7.2 настоящего Положения, включена оплата за отпуск.

Ставки почасовой оплаты труда исчисляются от должностных окладов, установленных таблицей № 2 настоящего Положения:

для профессоров, докторов наук – из расчета должностного оклада, установленного по должности «профессор»;

для доцентов, кандидатов наук – из расчета должностного оклада, установленного по должности «доцент»;

для лиц, не имеющих ученой степени, – из расчета должностного оклада, установленного по должностям «ассистент, преподаватель».

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетное звание «народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетное звание «заслуженный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

7.4. Доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения, сформированном за счет средств областного бюджета и средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, не может быть более 40 процентов, если иное не установлено при

согласовании штатного расписания учреждения Управлением образования Орловского района.

Перечень должностей административно-управленческого персонала устанавливается приказом руководителя учреждения на основании Примерного перечня должностей административно-управленческого персонала, утвержденного приложением № 2 к Постановлению администрации Орловского района от 15.12.2016 № 860 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных учреждений системы образования Орловского района».

7.5. Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь.

Под материальной помощью понимается помощь в денежной форме, оказываемая работнику с наступлением чрезвычайных обстоятельств:

Чрезвычайными считаются следующие обстоятельства:

- смерть мужа, жены, сына, дочери, отца, матери, брата, сестры;
- причинение значительного ущерба жилищу работника вследствие пожара, наводнения и иных чрезвычайных ситуаций;
- получение увечья или иное причинение вреда здоровью работника;
- длительный период временной нетрудоспособности;
- хирургическое оперативное вмешательство.

Директор школы может признать чрезвычайными иные обстоятельства.

Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается руководителю учреждения – Управлением образования Орловского района, в соответствии с утвержденным им порядком на основании письменного заявления руководителя;

работникам учреждения – руководителем учреждения в соответствии с настоящим Положением, принятым с учетом мнения представительного органа работников, на основании письменного заявления работника и документов, подтверждающих наступление чрезвычайных обстоятельств.

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

Источником выплаты материальной помощи работникам учреждения являются средства в объеме до одного процента от планового фонда оплаты труда.