

ПРИНЯТО
Общее собрание (конференция)
работников



УТВЕРЖДЕНО
Директор школы
Е.И. Кравцова

Протокол
от 12 февраля 2016 года № 2

Приказ по школе
от 17 февраля 2016 года № 22/2

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
С.В. Прокофьева

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

Общие положения

1. Настоящее «Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Черкесской средней общеобразовательной школы» (далее - Положение) регулирует порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Черкесской средней общеобразовательной школы, в соответствии с Постановлением Администрации Орловского района Ростовской области от 04.02.2013 года № 53 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Орловского района» (с изменениями и дополнениями).

2. Положение включает в себя:

- Раздел I. Критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам.
- Раздел II. Размеры должностных окладов общеотраслевых должностей руководителей структурных подразделений, специалистов, служащих и размеры ставок заработной платы общеотраслевых профессий рабочих.
- Раздел III. Профессиональные квалификационные группы должностей и профессий, размеры должностных окладов и ставок заработной платы.
- Раздел IV. Выплаты компенсационного характера.
- Раздел V. Выплаты стимулирующего характера.
- Раздел VI. Повышающие коэффициенты, доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера.
- Раздел VII. Порядок отнесения учреждений образования к группам по оплате труда руководителей.
- Раздел VIII. Особенности условий оплаты труда педагогических

работников.

— Раздел IX. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения.

— Раздел X. Другие вопросы оплаты труда.

3. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также [критериев](#) отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам согласно раздела I настоящего Положения.

4. В порядке исключения лица, не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

5. Разряды оплаты труда рабочих определяются согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих.

6. Размеры должностных окладов общеотраслевых должностей руководителей структурных подразделений учреждений, специалистов и служащих, размеры ставок заработной платы общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются в соответствии с разделом II настоящего Положения.

7. Выплаты компенсационного характера работникам учреждений устанавливаются согласно [разделу IV](#) настоящего Положения.

8. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждений устанавливаются согласно [разделу V](#) настоящего Положения.

9. Порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей установлен [разделом VII](#) настоящего Положения.

10. Особенности условий оплаты труда педагогических работников приведены в [разделе VIII](#) настоящего Положения.

11. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в учреждениях приведены в [разделе IX](#) настоящего Положения.

12. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждений за счет средств бюджета Орловского района и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

13. В соответствии со [статьей 57](#) Трудового кодекса Российской Федерации условия оплаты труда работника, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору).

14. Производить доплату до минимального размера оплаты труда в случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы учреждения) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности),

окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, работнику.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплату производить пропорционально отработанному времени.

Начислять доплату работнику по основному месту работы по основной профессии, должности и выплачивать вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

Средства для установления доплаты до минимального размера оплаты труда предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

15. Данное Положение принимается на общем собрании (конференции) работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Пролетарской средней общеобразовательной школы и утверждается приказом директора школы.

Раздел I. Критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам.

1.1. Профессии рабочих и должности служащих формируются в профессиональные квалификационные группы с учетом вида экономической деятельности по следующим критериям:

— профессиональная квалификационная группа профессий рабочих и должностей служащих первого уровня - профессии рабочих и должности служащих, которые не требуют наличия профессионального образования;

— профессиональная квалификационная группа профессий рабочих и должностей служащих второго уровня - профессии рабочих и должности служащих, в том числе руководителей структурных подразделений учреждений, требующие наличия начального или среднего профессионального образования;

— профессиональная квалификационная группа должностей служащих третьего уровня - должности служащих, требующие наличия высшего профессионального образования;

— профессиональная квалификационная группа должностей служащих четвертого уровня - отдельные должности служащих из числа профессорско-преподавательского состава и научных работников, к которым предъявляются требования о наличии ученой степени и (или) ученого звания, и должности руководителей структурных подразделений учреждений, требующие наличия высшего профессионального образования.

Отнесение профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам осуществляется по минимальному уровню требований к квалификации, необходимому для работы по соответствующим профессиям рабочих или для занятия соответствующих должностей служащих.

В порядке исключения отдельные должности служащих, имеющие важное социальное значение, могут быть отнесены к профессиональным квалификационным группам исходя из более высокого уровня требований к квалификации, необходимого для занятия соответствующих должностей служащих.

1.2. Профессии рабочих и (или) должности служащих, входящие в одну профессиональную квалификационную группу, могут быть структурированы по

квалификационным уровням этой профессиональной квалификационной группы в зависимости от сложности выполняемых работ и уровня квалификационной подготовки, необходимой для работы по профессии рабочего или занятия должности служащего.

Одна и та же профессия рабочего или должность служащего может быть отнесена к разным квалификационным уровням в зависимости от сложности выполняемой работы, а также с учетом дополнительных показателей квалификации, подтвержденных сертификатом, квалификационной категорией, стажем работы и другими документами и сведениями.

Раздел II. Размеры должностных окладов общеотраслевых должностей руководителей структурных подразделений, специалистов, служащих и размеры ставок заработной платы общеотраслевых профессий рабочих.

2.1. Профессиональные квалификационные группы и размеры должностных окладов общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.1.1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»:

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должностей	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3	4
1.	1-й квалификационный уровень	кассир; секретарь-машинистка	4538

2.1.2. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»:

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должностей	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3	4
1.	1-й квалификационный уровень	лаборант	4994
2.	2-й квалификационный уровень	Заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший».	5246

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должностей	Размер должностного оклада (рублей)
		Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутриведомственная категория.	

2.1.3. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»:

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должностей	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3	4
1.	1-й квалификационный уровень	бухгалтер	5771

2.2. Профессиональные квалификационные группы и размеры ставок заработной платы общепрофессиональных профессий рабочих.

2.2.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»:

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование профессии рабочих	Размер ставки заработной платы (рублей)
1	2	3	4
1.	1-й квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1-го, 2-го и 3-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик; дворник; истопник; машинист (кочегар) котельной; оператор (всех наименований); повар;	

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование профессии рабочих	Размер ставки заработной платы (рублей)
		<p>подсобный рабочий; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений;</p> <p>1-го квалификационного разряда 2-го квалификационного разряда 3-го квалификационного разряда.</p>	<p>3730 3947 4178</p>

2.2.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»:

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование профессии рабочих	Размер ставки заработной платы (рублей)
1	2	3	4
1.	1-й квалификационный уровень	<p>наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4-го и 5-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: машинист (кочегар) котельной; оператор (всех наименований); повар; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;</p> <p>4-го квалификационного разряда 5-го квалификационного разряда.</p>	<p>4435 4693</p>
2.	2-й квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6-го	

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование профессии рабочих	Размер ставки заработной платы (рублей)
		и 7-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: машинист (кочегар) котельной; оператор котельной; повар 6-го квалификационного разряда 7-го квалификационного разряда.	4962 5246

Раздел III. Профессиональные квалификационные группы должностей и профессий, размеры должностных окладов и ставок заработной платы.

3.1. Профессиональные квалификационные группы должностей и размеры должностных окладов работников учреждений:

3.1.1. Профессиональная квалификационная группа "Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня":

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должности	Размер должностного оклада (рублей)
1.	1-й квалификационный уровень	вожатый	4538

3.1.2. Профессиональная квалификационная группа "Должности педагогических работников":

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должности	Размер должностного оклада (рублей)
1.	1-й квалификационный уровень	старший вожатый	7183
2.	2-й квалификационный уровень	педагог дополнительного образования, социальный педагог	7532

3.	4-й квалификационный уровень	педагог-библиотекарь; преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности; учитель	8289
----	------------------------------	--	------

3.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается на основе отнесения возглавляемого им учреждения к квалификационной группе и (или) в зависимости от группы по оплате труда руководителей:

№ п/п	Номер квалификационной группы	Тип учреждения	Размер должностного оклада (рублей)
1.	2-я квалификационная группа	учреждения образования I группы по оплате труда руководителей	14370
2.	3-я квалификационная группа	учреждения образования II и III групп по оплате труда руководителей	13065
3.	4-я квалификационная группа	учреждения образования IV группы по оплате труда руководителей	11877

3.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главных бухгалтеров устанавливаются на 10-20 процентов ниже размера должностного оклада руководителя учреждения.

Должность	Размер должностного оклада (рублей) в сравнении с руководителем
заместитель директора по учебно-воспитательной работе	на 10 % ниже
заместитель директора по воспитательной работе	на 10 % ниже
заместитель директора по административно-хозяйственной работе	на 15 % ниже
главный бухгалтер	на 10 % ниже

Раздел IV. Выплаты компенсационного характера.

4.1. В соответствии с [перечнем](#) выплат компенсационного характера и порядком их установлением в муниципальных учреждениях, утвержденным постановлением Администрации Орловского района Ростовской области от 04.02.2013 года № 53 «О

системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Орловского района», работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

— выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

— выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в форме доплат или повышающего коэффициента к должностным окладам (ставка заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы. Для руководителей и специалистов выплаты компенсационного характера устанавливаются с учетом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории, для рабочих - с учетом повышающего коэффициента за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

4.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в данном Положении.

4.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со [статьей 147](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

4.4.1. Доплата за работу во вредных и тяжелых условиях труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда за время фактической занятости в таких условиях. При этом работодатель принимает меры по результатам специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программ действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам результатов специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

4.4.2. Доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются в следующих размерах:

N п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты к должностному окладу (ставке заработной платы) (процентов)
1.	За индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения): педагогическим работникам	20

Доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе, работе, осуществляемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени. Педагогическим работникам доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются от должностного оклада, исчисленного на учебную нагрузку. Перечень работников, которым устанавливаются доплаты к должностным

окладам (ставкам заработной платы), а также конкретные размеры доплаты в тех случаях, когда они имеют минимальные и максимальные значения, определяются руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения в зависимости от степени и продолжительности их занятости в особых условиях труда.

4.5. Выплаты работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных:

4.5.1. Доплата за работу в ночное время производится работникам в соответствии со [статьей 154](#) Трудового кодекса Российской Федерации 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.

4.5.2. Доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей:

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты к должностному окладу (процентов)
1.	Учителя - за классное руководство: 1-4 классов 5-11 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 иностранному языку, черчению, технической механике, физике, химии, биологии, истории, географии, программированию, основам безопасности жизнедеятельности, музыкальной литературе, аранжировке (урокам музыки)	до 20 до 15 до 10
4.	Педагогические работники - за заведование учебными кабинетами (лабораториями): в общеобразовательных учреждениях	до 15
5.	Педагогические работники - за заведование учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами, учебными мастерскими)	до 25

6.	<p>Работники учреждений - за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях:</p> <p>руководитель комиссии</p> <p>секретарь</p> <p>работники учреждений за:</p> <p>работу в аттестационной комиссии министерства общего и профессионального образования Ростовской области, ее зональных и территориальных подкомиссиях</p> <p>работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения</p>	<p>до 20</p> <p>до 15</p> <p>10</p> <p>15</p>
7.	<p>Учителя, преподаватели - за исполнение обязанностей мастера учебных мастерских:</p> <p>заведование учебными мастерскими</p> <p>при наличии комбинированных мастерских</p>	<p>до 25</p> <p>до 40</p>
8.	<p>Педагогические работники - за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в общеобразовательных учреждениях с количеством классов:</p> <p>от 10 до 19</p> <p>от 20 до 29</p> <p>от 30 и более</p>	<p>до 30</p> <p>до 60</p> <p>до 100</p>
9.	<p>Педагогические работники - за организацию трудового обучения, общественнополезного, производительного труда и профориентацию в общеобразовательных учреждениях, имеющих:</p> <p>6-12 классов</p> <p>13-29 классов</p> <p>30 и более классов</p>	<p>до 20</p> <p>до 30</p> <p>до 50</p>
10.	<p>Учителя, преподаватели - за заведование учебно-консультативными пунктами</p>	<p>15</p>
11.	<p>Один из учителей общеобразовательной,</p>	<p>50</p>

	музыкальной, художественной школ; школ искусств с числом учащихся до 50 человек за руководство школой	
12.	Учителя, преподаватели и другие работники - за ведение делопроизводства	до 20
13.	Работники образовательных учреждений, в которых не предусмотрена должность заведующего библиотекой (библиотекаря), при наличии книжного фонда не менее 1000 книг, - за ведение библиотечной работы; работники образовательных учреждений, в том числе библиотекари: за работу с библиотечным фондом учебников, в зависимости от количества экземпляров учебников, за работу с архивом учреждения	до 25 до 25
14.	Работники, ответственные за организацию питания в образовательных учреждениях	до 15
15.	Работники, ответственные за сопровождение обучающихся к школе и обратно (подвоз детей)	до 20
16.	Педагогические работники (при отсутствии штатного инспектора по охране прав детства) - за организацию работы по охране прав детства, с трудными подростками, с асоциальными семьями	до 10

Примечания к [подпункту](#) :

1. Педагогическим работникам при введении в штаты учреждений должностей классных воспитателей доплата к должностному окладу за классное руководство не устанавливается. Размеры должностных окладов, продолжительность рабочего времени и очередного отпуска этой категории работников устанавливаются в порядке и на условиях, предусмотренных для воспитателей.

2. Доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливаются от должностного оклада работника по соответствующей должности (для педагогических работников - независимо от объема учебной нагрузки, за исключением доплаты учителям 5-11 (12) классов, преподавателям за проверку письменных работ, которая устанавливается от должностного оклада, исчисленного на учебную нагрузку).

3. Доплаты за классное руководство (руководство группой), проверку тетрадей, письменных работ могут устанавливаться в максимальном размере, предусмотренном настоящей таблицей, в классе (учебной группе) с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных учреждений соответствующими типовыми положениями об образовательных учреждениях, в классе с наполняемостью 14 человек и более (в сельской местности) в общеобразовательных учреждениях и

общеобразовательных учреждениях для детей дошкольного и младшего школьного возраста, расположенных в сельской местности. Для классов (учебных групп), наполняемость в которых меньше установленной, расчет доплаты осуществляется исходя из максимального размера, уменьшенного пропорционально численности обучающихся.

Средства на осуществление компенсационных выплат предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

При планировании расходов на доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, объем средств на эти цели не должен превышать фонда оплаты труда по должностным окладам с учетом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории, ставкам заработной платы по общеобразовательным учреждениям - 20 процентов.

Раздел V. Выплаты стимулирующего характера.

5.1. В соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера и порядком их установления работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Черкесской средней общеобразовательной школы устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет.

5.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в виде надбавок или повышающего коэффициента к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада (ставки заработной платы) на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует нового должностного оклада (ставки заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу (ставке заработной платы), за исключением повышающих коэффициентов за наличие квалификационной категории, образование, за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, которые учитываются при определении размера компенсационных выплат.

Для педагогических работников выплаты стимулирующего характера, установленные [пунктом 5.9](#) настоящего Положения, рассчитываются исходя из должностного оклада с учетом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории.

5.3. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат конкретизируются в данном Положении.

5.4. Работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты за качество выполняемых работ:

- повышающий коэффициент за квалификацию;
- надбавка за качество выполняемых работ;
- повышающий коэффициент к ставке заработной платы за выполнение

важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

— надбавка за результативность и качество работы по организации образовательного процесса.

5.5. Повышающий коэффициент за квалификацию устанавливается:

5.5.1. Работникам при наличии квалификационных категорий:

второй - 0,07;

первой - 0,15;

высшей - 0,30.

Повышающий коэффициент за квалификацию при наличии квалификационной категории устанавливается специалистам при работе по должности, по которой им присвоена квалификационная категория, со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении категории.

Повышающий коэффициент за квалификацию при наличии квалификационной категории устанавливается к должностному окладу по основной работе, работе, выполняемой по совместительству, при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени и 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".

5.6. Надбавка за результативность и качество работы по организации образовательного процесса устанавливается педагогическим работникам образовательных учреждений.

Размеры и порядок установления надбавки за результативность и качество работы по организации образовательного процесса устанавливаются образовательным учреждением самостоятельно, с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников, в пределах средств бюджета Орловского района, предусмотренных учреждению на обеспечение деятельности, в соответствии с критериями оценки результативности и качества работы педагогических работников.

5.6.1. Основания и порядок проведения оценки результативности и качества работы по организации образовательного процесса педагогических работников:

5.6.2. Основания и порядок проведения оценки результативности и качества работы по организации образовательного процесса педагогических работников:

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

— 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 уровень результативности и качество работы по организации образовательного процесса за определенный период каждого педагогического работника и формирует итоговые списки педагогических работников и отдельно классных руководителей образовательного учреждения с указанием суммарной оценки показателей результативности и качества работы по организации образовательного процесса за определенный период;

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

— на выплату за результативность и качество работы по организации образовательного процесса 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;

— выплата за результативность и качество работы по организации образовательного процесса 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 отдельно по учителям и педагогическим работникам и отдельно по классным руководителям путем деления ежемесячной суммы выплат, предусмотренных на эти цели, 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), а также отдельно классными руководителями;

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

— выплата 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 результативность и качество работы по организации образовательного процесса, который передается в бухгалтерию для начисления;

— выплата за результативность и качество работы по организации образовательного процесса 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.

5.6.3. Критерии оценки результативности и качества работы учителей по организации образовательного процесса:

	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	Учитель систематически практикует предоставление учащимся разгрузочных пауз на своих уроках	1,0	
6	Отсутствие обоснованных жалоб от родителей, опекунов и попечителей на работу учителя	1,0	
7	Участие учителя, закрепленное приказом по школе, в реализации программ развития ОУ по конкретному направлению	1,0	
8	Участие учителя, закрепленное приказом в реализации муниципальных, региональных, федеральных проектов и программ по конкретному направлению	1,0	
9	Наличие методических разработок, пользующихся спросом у коллег (публикации в спецпрессе, разработка и экспертиза программ)	2,0	
10	Наличие методических разработок в сети Интернет	1,0	

11	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	
12	Учителем используются ИКТ:		
	для моделирования урока	0,5	
	для контроля и учета базовых знаний учащихся	1,0	
	для индивидуальных траекторий обучения учащихся	2,0	
13	Наличие выступлений на педсоветах, методических семинарах, объединениях и т.д.		
	школьного уровня	1,0	
	муниципального уровня	2,0	
	регионального уровня	3,0	
14	Учитель имеет удостоверение о прохождении курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки (за последние три или пять лет)	1,0	
15	Самостоятельное прохождение курсов не менее 72 часов (по факту получения свидетельства)	1,0	
16	Учитель своевременно и качественно ведет соответствующую школьную документацию (журналы, отчеты и др.)	1,0	
17	Учитель своевременно и качественно ведет электронный журнал	1,0	
18	Организация внеурочной деятельности в 1-4 классах	2,0	
19	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		32	

5.6.4. Критерии оценки результативности и качества работы по организации образовательного процесса 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 по школе, в реализации программ развития ОУ по конкретному направлению	1,0	
4	Участие педагога, закрепленное приказом в реализации муниципальных, региональных, федеральных проектов и программ по конкретному направлению	1,0	
5	Наличие методических разработок, пользующихся спросом у коллег (публикации в спецпрессе, разработка и экспертиза программ)	2,0	
6	Наличие методических разработок в сети Интернет	1,0	
7	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	
8	Организация кружков, секций общекультурной, общеинтеллектуальной, социально-нравственной направленности.		
	титulyный 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	
9	Подтверждение наличия активного информационного ресурса сети интернет, обеспечивающего публичный диалог с детьми, родителями, местным сообществом		

	Наличие ресурса	2,0	
10	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; - умею создавать презентацию с анимационными эффектами, гиперссылками, переходами, курсы по ИКТ	1,0	
11	Наличие выступлений на педсоветах, методических семинарах, объединениях и т.д.		
	школьного уровня	1,0	
	муниципального уровня	2,0	
	регионального уровня	3,0	
12	Педагог имеет удостоверение о прохождении курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки (за последние три или пять лет)	1,0	
13	Самостоятельное прохождение курсов	1,0	
14	Педагог своевременно и качественно ведет соответствующую школьную документацию (отчеты и др.)	1,0	
	Максимальный балл		23

5.6.5. Критерии оценки результативности и качества работы педагогических работников, выполняющих функции классного руководителя:

	Показатели	Баллы	Набранные баллы
1	Уровень учебных достижений обучающихся класса (уровень обученности). Сравняется показатель обученности класса (полугодие		

	и год):		
	показатель равен предыдущему	1,0	
	показатель выше предыдущего	2,0	
2	Уровень учебных достижений обучающихся класса (качество знаний). Сравнивается показатель качества знаний класса (полугодие и год):		
	показатель равен предыдущему	1,0	
	показатель выше предыдущего	2,0	
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):		
	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	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»:	2,0	
15	Наличие выступлений на педсоветах, методических семинарах, объединениях и т.д.		
	школьного уровня	0,5	
	муниципального уровня	1,0	
	регионального уровня	1,5	
16	Наличие правонарушений 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	
19	КТД (показатель суммируется):		
	организация	2,0	
	качество проведения	1,0	
	охват участия (более 75%)	1,0	
20	Опоздание 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	

5.6.6. 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.

5.6.7. 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.

5.7. Педагогическим работникам повышающий коэффициент за квалификацию и надбавка за качество выполняемых работ устанавливаются к должностному окладу, исчисленному на учебную нагрузку.

5.8. Повышающий коэффициент к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере до 0,2 устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим, имеющим не ниже 6-го квалификационного разряда и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

5.9. Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и служащим в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях бюджетной сферы.

Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет:

от 1 года до 5 лет - 0,10;

от 5 до 10 лет - 0,15;

от 10 до 15 лет - 0,20;

свыше 15 лет - 0,30.

Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается работнику по основной работе, работе, выполняемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени. Педагогическим работникам повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается от должностного оклада, исчисленного на учебную нагрузку.

Установление (изменение) размера повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера повышающего коэффициента, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

5.10. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за выслугу лет предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

5.11. Определение размеров персональных повышающих коэффициентов за качество работы и премиальных выплат производится с учетом выполнения муниципального задания, устанавливаемого Управлением образования Орловского

района.

Раздел VI. Повышающие коэффициенты, доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера.

6.1. Персональный повышающий коэффициент к должностным окладам (ставка заработной платы) в размере до 2,0 устанавливается работникам муниципальных учреждений Орловского района (далее - учреждение) с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (ставка заработной платы) устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, учитывая выполнение показателей эффективности деятельности работника, установленных в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

6.1.1. Руководителям персональный повышающий коэффициент устанавливается с учетом оценки за качество и количества предоставляемых услуг, развитие рынка платных услуг населению, с целью привлечения внебюджетных средств, направляемых на оплату труда работников.

6.1.2. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах принимается:

- работникам - руководителем учреждения;
- руководителю учреждения – Управление образования Орловского района;
- заместителю руководителя и главному бухгалтеру - руководителем учреждения по согласованию с Управлением образования Орловского района.

6.1.3. Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада (ставки заработной платы) по должности (профессии) на повышающий коэффициент. Выплаты по персональному повышающему коэффициенту носят стимулирующий характер.

6.1.4. Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (ставка заработной платы) не образует нового должностного оклада (ставки заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении или в виде повышающего коэффициента к должностному окладу (ставка заработной платы).

6.1.5. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (ставка заработной платы) устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

6.1.6. Средства на осуществление выплаты персонального повышающего коэффициента не предусматриваются при планировании расходов бюджета Орловского района на финансовое обеспечение деятельности учреждений на очередной финансовый год и на плановый период.

6.2. Повышающий коэффициент к должностному окладу по учреждению за специфику его работы:

N п/п	Перечень учреждений (структурных подразделений)	Категория работающих, которым устанавливается повышающий коэффициент	Размер коэффициент а
----------	---	--	----------------------------

		к должностному окладу	
1.	Учреждения, расположенные в сельских населенных пунктах и рабочих поселках	руководители, специалисты	0,25

6.2.1. Повышающий коэффициент по учреждению за специфику его работы устанавливается руководителям и специалистам.

6.2.2. Повышающий коэффициент к должностным окладам работников учреждений за специфику работы и за высокие результаты работы устанавливается по основной работе, работе, осуществляемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени. Педагогическим работникам повышающие коэффициенты устанавливаются от должностного оклада, исчисленного на учебную нагрузку.

6.2.3. Размер выплат по повышающему коэффициенту по учреждению за специфику его работы определяется путем умножения размера должностного оклада по должности на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту носят стимулирующий характер.

6.2.4. Применение повышающего коэффициента по учреждению за специфику его работы к должностному окладу не образует нового должностного оклада и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении или в виде повышающего коэффициента к должностному окладу.

6.2.5. Средства на осуществление выплаты повышающего коэффициента по учреждению за специфику его работы предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

6.3. Выплаты работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных:

6.3.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии со [статьей 151](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

6.3.2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания в соответствии со [статьей 151](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

6.3.3. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в соответствии со [статьей 151](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

6.3.4. Фонд заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления доплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику

дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

6.4. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со [статьей 153](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты составляет не менее:

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

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

Средства на осуществление выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

6.5. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие - двойного размера в соответствии со [статьей 152](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

6.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

6.7. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности при наличии:

— почетного звания "народный" - до 30 процентов должностного оклада,

— "заслуженный" - до 20 процентов должностного оклада по основной и совмещаемой должности,

— награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) - до 15 процентов должностного оклада по основной должности,

— ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности – до 20 процентов должностного оклада.

6.7.1. Надбавка за качество выполняемых работ имеющим почетное звание (нагрудный знак) устанавливается со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

Надбавка за качество выполняемых работ при наличии ученой степени кандидата наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения диссертационного совета после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

6.7.2. Средства на осуществление выплаты надбавки за качество выполняемых работ предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

6.8. Работникам осуществляются премиальные выплаты по итогам работы, на выплату которых предусматриваются средства в размере 5 процентов от планового фонда оплаты труда, из них до 1,5 процента - на премирование руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

Учреждения вправе увеличивать премиальный фонд сверх предельного размера в пределах общей суммы субсидии на финансовое обеспечение муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ).

6.8.1. Премирование руководителя учреждения производится в соответствии с Положением о премировании, утвержденным Управлением образования Орловского района.

6.8.2. Премирование работников осуществляется на основании приказа директора муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Пролетарской средней общеобразовательной школы как фактор усиления заинтересованности работников в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, повышения качества образовательного и воспитательного процесса, закрепление высококвалифицированных кадров.

6.8.3. Премиальные выплаты по результатам труда 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 издает приказ о премировании;

— приказ доводится до сведения работника под роспись.

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

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

— участие в федеральных и региональных программах;

— особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;

— успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

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

— участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий;

— своевременность и полноту подготовки отчетности и т.д.

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

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%
— работа в комиссиях по экспертизе профессиональной деятельности (за одного аттестуемого)	До 20%
за работу по обеспечению организованного проведения ГИА (показатель суммируется):	
— работа в предметных комиссиях (за одно участие)	До 10%
— работа в ТЭК (за одно участие)	До 20%
— работа организаторами ГИА (за одно участие)	До 10%
— работа по организованному обеспечению независимых процедур (за одно участие)	До 30%
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, ГИА, за каждый положительный результат	До 3%
— за наличие 100-бальника (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 видов конкурсных областного уровня (очное участие), показатель суммируется	До 20%
— 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 (организатор)	До 30%
— проведение предметных недель (участие), за каждое мероприятие	До 10%
участие в профессиональных конкурсах (очных) (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%
	До 80%

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

- школьного мониторинга направлений деятельности;
- государственной 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.

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

6.8.7. Премирование руководителя учреждения производится с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения, устанавливаемых Управлением образования Орловского района.

6.8.8. Работники школы лишаются премиальных выплат в зависимости от показателей, личного участия работника школы в обеспечении образовательного процесса.

Основанием для лишения премии может служить:

- наличие обоснованных жалоб со стороны обучающихся, родителей, работников образовательного учреждения;
- неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине, возложенных на него трудовых обязанностей, поручений, заданий руководства;
- наличие обоснованных выводов и замечаний проверяющих комиссий о нарушении трудовой дисциплины, качества оказываемых услуг работниками школы;
- наличие дисциплинарного взыскания;
- прочие основания, следствием которых явились ухудшение образовательной, финансовой, хозяйственной деятельности школы.

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

6.9. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь, на выплату которой предусматриваются средства в размере 1 процента от планового фонда оплаты труда. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах работникам учреждения принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника, руководителю учреждения – Управление образования Орловского района.

Раздел VII. Порядок отнесения учреждений образования к группам по оплате труда руководителей.

7.1. Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение Пролетарская средняя общеобразовательная школа может относиться к одной из четырех групп по оплате труда руководителей исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства учреждением: численность работников,

		квалификационн ую категорию	1
6.	Наличие групп продленного дня		до 20
7.	Наличие при образовательном учреждении филиалов, учебно-консультационного пункта	За каждое указанное структурное подразделение: до 100 человек от 100 до 200 человек свыше 200 человек	до 20 до 30 до 50
8.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10
9.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	до 15
10.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, столовой		до 15
11.	Наличие следующих средств: автотранспортных, сельхозмашин, самоходной техники на балансе образовательного учреждения	за каждую единицу	до 3, но не более 20
	<u>другой учебной техники</u>	<u>за каждую единицу</u>	<u>до 20</u>
12.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии - 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства,	за каждый вид	до 50

	теплиц		
13.	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	за каждый вид	до 20
14.	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях, дошкольных образовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
15.	Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных учреждениях помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, "комната сказок", зимний сад и др.)	за каждый вид	до 15
16.	Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития	за каждого обучающегося (воспитанника)	1
17.	Наличие действующих учебно-производственных мастерских	за каждую мастерскую от степени оборудованности	до 10

7.3. 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.

7.4. При наличии других показателей, не предусмотренных в [пункте 7.2](#) настоящего раздела, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено Управлением образования Орловского района за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

7.5. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой "до", устанавливается Управлением образования Орловского района.

7.6. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) учреждений определяется в общеобразовательных учреждениях - по списочному составу на начало учебного года.

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

7.8. Управление образования Орловского района:

— устанавливают объемные показатели по учреждениям, не являющимся образовательными учреждениями, для отнесения их к одной из 4 групп по оплате труда руководителей;

— могут относить учреждения образования, добившиеся высоких и стабильных результатов работы, на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим объемным показателям;

— могут устанавливать группу по оплате труда руководителей (без изменения учреждению группы по оплате труда руководителей, определяемой по объемным показателям), в порядке исключения, руководителям учреждений образования, имеющим высшую квалификационную категорию и особые заслуги в области образования или в рамках отрасли по ведомственной принадлежности, предусмотренную для руководителей учреждений образования, имеющих высшую квалификационную категорию в следующей группе по оплате труда.

7.9. Группы по оплате труда для руководящих работников учреждений (в зависимости от суммы баллов, исчисленной по показателям):

N п/п	Тип (вид) учреждения	Группа, к которой относится учреждение, в зависимости от суммы баллов			
		I	II	III	IV
1.	Общеобразовательные учреждения	свыше 500	до 500	до 350	до 200

Раздел VIII. Особенности условий оплаты труда педагогических работников.

8.1. Порядок определения размера заработной платы по должностному окладу педагогическим работникам образовательных учреждений:

8.1.1. Месячная заработная плата педагогических работников образовательных учреждений определяется путем умножения должностного оклада на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за 1 ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

— учителей и преподавателей за работу по совместительству в другом образовательном учреждении (одном или нескольких). При этом общий объем работы по совместительству не должен превышать половины месячной нормы рабочего времени учителя и преподавателя;

— 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.

Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

8.1.2. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона) и устанавливается локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется отдельно по полугодиям.

8.2. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников:

8.2.1. 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;

— педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы;

— часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации в соответствии с [подпунктом 8.1.1 пункта 8.1](#) настоящего раздела.

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы, с учетом повышающего коэффициента за квалификацию, при наличии квалификационной категории, на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по соответствующей педагогической должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за должностной оклад педагогического работника, 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).

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше 2 месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях, с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения в тарификацию.

Раздел IX. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения.

9.1. Продолжительность рабочего времени работников образовательных учреждений установлена Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации и иными федеральными законами.

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, в зависимости от должности и (или) специальности, с учетом особенностей их труда, установлена [Приказом](#) Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 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».

9.2. Особенности работы по совместительству педагогических работников установлены [Постановлением](#) Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры".

9.3. [Перечень](#) должностей работников, дающих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, 30-часовую рабочую неделю и повышенную оплату труда за работу во вредных условиях труда, установлен Приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации, Министерства обороны Российской Федерации, Министерства внутренних дел Российской Федерации, Министерства юстиции Российской Федерации, Министерства образования Российской Федерации, Министерства сельского хозяйства Российской Федерации, Федеральной пограничной службы Российской Федерации от 30.05.2003 N 225/194/363/126/2330/777/292 "Об утверждении Перечня должностей, занятие которых связано с опасностью инфицирования микробактериями туберкулеза, дающих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, 30-часовую рабочую неделю и дополнительную оплату труда в связи с вредными условиями труда".

9.4. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении его руководителем, определяется Управлением образования Орловского района, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, - самим образовательным учреждением, с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников учреждения.

9.5. Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательного учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения Управления образования Орловского района.

9.6. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников учреждения и при условии, если учителя и преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 должностной оклад.

Раздел X. Другие вопросы оплаты труда.

Руководителям учреждений, заместителям руководителей и главным

бухгалтерам устанавливается предельная кратность дохода по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения.

Руководителю учреждения предельная кратность устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников в следующих размерах:

№ п/п	Среднесписочная численность (человек)	Предельная кратность
1.	До 50,0	до 3,0
2.	Свыше 50,0 до 100,0	до 4,0
3.	Свыше 100,0 до 150,0	до 5,0
4.	Свыше 150,0	до 6,0

Конкретный размер предельной кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников возглавляемого им учреждения устанавливается Управлением образования Орловского района. Размер установленной предельной кратности является обязательным для включения в трудовой договор (эффективный контракт).

Расчет показателя кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников производится нарастающим итогом с начала года (квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

В случае превышения предельной кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения сумма премии и (или) размер персонального повышающего коэффициента уменьшается на размер превышения.

При определении кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения не учитываются единовременные премии в связи с награждением ведомственными наградами.

Для заместителей руководителя и главного бухгалтера предельная кратность дохода (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) определяется путем снижения размера предельной кратности, установленного руководителю, на 0,5.

В исключительных случаях по решению Управления образования Орловского района, руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру на определенный период может устанавливаться предельная кратность дохода в индивидуальном порядке (для вновь создаваемых учреждений, для учреждений, передаваемых в собственность муниципального района, при приостановлении основной деятельности учреждения в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией и др.).

