



УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБОУ СОШ № 3
Н.Н. Закотий
Приказ № 25-ОД от 16.01.2025г

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО
БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ № 3 ГОРОДА
НОВОШАХТИНСКА ИМЕНИ ГЕРОЯ СОВЕТСКОГО СОЮЗА
ЕРОХИНА МИХАИЛА ГРИГОРЬЕВИЧА
(МБОУ СОШ № 3)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 3 города Новошахтинска (далее – Положение) определяет порядок формирования системы оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 3 города Новошахтинска (далее – МБОУ СОШ № 3) Положение разработано в соответствии с постановлением Администрации города Новошахтинска № 1153 от 28.10.2021 г. «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных и прочих учреждений города Новошахтинска, подведомственных Управлению образования Администрации города Новошахтинска» (с учетом повышения должностных окладов (ставок заработной платы) в период с 01.01.2022 г. по 31.12.2023 г.).

Управление образования Администрации города Новошахтинска (далее – орган, осуществляющий функции и полномочия учредителя).

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 руководителя МБОУ СОШ № 3, его заместителей и главного бухгалтера, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- особенности условий оплаты труда педагогических работников;
- другие вопросы оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников, включая порядок определения должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия осуществления вы-плат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, нормативно-правовыми актами Ростовской области, города Новошахтинска, настоящим Положением (далее – локальные нормативные акты по оплате труда) с учетом профсоюзного комитета .

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, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

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

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

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

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

1.5. Определение размеров заработной платы работника МБОУ СОШ № 3 осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, отдельно.

Оплата труда работников МБОУ СОШ № 3, 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 МБОУ СОШ № 3 (без учета выплат стимулирующего характера) при совершенствовании системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. 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 в МБОУ СОШ № 3 используется примерная форма трудового договора, с работниками государственного (муниципального) учреждения, приведенная в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р.

1.8. Настоящее Положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников МБОУ СОШ № 3 за счет средств областного бюджета, средств бюджета города и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.9. Формирование фонда оплаты труда осуществляется учреждением в пределах выделенных средств областного бюджета, средств бюджета города и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы

2.1. В соответствии со статьей 2 Областного закона от 03.10.2008 № 91-ЗС «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений»:

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

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

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

Оплата труда педагогических работников, для которых 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 утвержденного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

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

2.3. Установление должностных окладов, ставок заработной платы.

2.3.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются настоящим Положением в соответствии с таблицами № 1-5.

Не допускается установление по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, а также установления диапазонов размеров должностных окладов, ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям работников с равной сложностью труда по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы.

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

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

Таблица № 1

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

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Наименование должности	Минимальный должностной оклад, ставка заработной платы (рублей)
1	2	3	4
ПКГ должностей педагогических работников			
	2-й квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	14479
	3-й квалификационный уровень	воспитатель; педагог-психолог	15184
	4-й квалификационный уровень	педагог-библиотекарь; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед); советник директора по воспитанию и взаимодействию с	15930

		детскими общественными объединениями	
--	--	--------------------------------------	--

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

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

Таблица № 2

**Размеры
должностных окладов по ПКГ
должностей работников культуры**

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2	3
ПКГ «Должности работников культуры, искусства ведущего звена»:	библиотекарь	
без категории		7761
II категории		8146
I категории		8551
ведущий		8979

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

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

Таблица №3

**Размеры
должностных окладов по ПКГ
общеотраслевых должностей служащих**

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	1-й квалификационный уровень	кассир, секретарь	5816
	2-й квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	6097
ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	1-й квалификационный уровень	инспектор по кадрам, лаборант	6401
	2-й квалификационный уровень	заведующий хозяйством, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается вторая внутридолжностная категория	6723
	3-й квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается первая внутридолжностная категория	7062
	4-й квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	7395
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	1-й квалификационный уровень	бухгалтер; специалист в сфере закупок; экономист, юристконсульт, специалист по охране труда	7009
	2-й квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	7395
	3-й квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	8146

	4-й квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться произвольное должностное наименование «ведущий»	8551
--	------------------------------	---	------

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

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

Таблица № 4

**Размеры
ставок заработной платы по ПКГ
общеотраслевых профессий рабочих**

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Наименование должности	Минимальная ставка заработной платы (рублей)
1	2	3	4
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	1-й квалификационный уровень:	наименование профессий рабочих в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик; дворник; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений;	4781
	1-й квалификационный разряд		
	2-й квалификационный разряд	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;	5059
	3-й квалификационный разряд		5355
	2-й квалификационный уровень:	профессии рабочих, отнесенные к 1-му квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	ставка заработной платы устанавливается на один квалификационный разряд выше

ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	1-й квалификационный уровень:	наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля;	5685
	4-й квалификационный разряд		6013
	5-й квалификационный разряд		
	2-й квалификационный уровень:	наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6359
	6-й квалификационный разряд		6723
	7-й квалификационный разряд		
	3-й квалификационный уровень:	наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7119
	4-й квалификационный уровень	наименование профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	7632

Примечание к таблице № 4.

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

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

Таблица № 5

**Размеры
должностных окладов по должностям служащих,**

**не вошедшим в ПКГ, утвержденные приказами
Минздравсоцразвития России**

Наименование должности	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2
Заведующий библиотекой: в учреждениях I – II групп по оплате труда руководителей, учреждениях дополнительного профессионального образования;	9899
Специалист по закупкам системный администратор	7395

**3. Порядок и условия
установления выплат компенсационного характера**

3.1. Работникам МБОУ СОШ № 3 могут устанавливаться следующие виды выплат компенсационного характера:

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

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

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

3.3. 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 четырех 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 профсоюзного комитета в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Руководителем организации 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.

В МБОУ СОШ № 3 по результатам проведения СОУТ , ООО «Аналитик Эксперт» от 28.08.2023 г № 659/23/СОУТ не выявили рабочих мест с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

3.4.1. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, 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.

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

3.4.3. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии со статьей 153 ТК РФ не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

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

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлении Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018 № 26-П.

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

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

3.4.4. В соответствии со статьей 154 ТК РФ работникам производится доплата за работу в ночное время в размере 35 процентов части должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22.00 до 06.00 часов).

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

3.4.5. Работникам МБОУ СОШ № 3 устанавливаются доплаты за работу в особых условиях труда в соответствии с таблицей № 6.

Таблица № 6

**Размеры доплат
за работу в особых условиях труда**

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1	2	3
1.	За работу в общеобразовательных организациях, имеющих классы с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (в том числе при инклюзивном образовании), логопедические классы (группы, пункты):	

	руководитель организации, заместители руководителя	10
	работники, входящие в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися (в таких классах, группах, пунктах)	5 – 15
	иные работники, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися (в таких классах, группах, пунктах)	20
2.	За работу с обучающимися из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также лиц из их числа в общеобразовательных организациях: руководитель организации, заместители руководителя	15
	работники, входящие в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися	15
	иные работники, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися	20
3.	За обучение на дому и в медицинских организациях обучающихся, осваивающих основные общеобразовательные программы и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации: педагогические работники	5-15
4.	За работу в организациях, оказывающих психолого-педагогическую, медицинскую и социальную помощь детям: руководитель организации, заместители руководителя, педагогические работники, иные работники, оказывающие услуги (выполняющие работы), отнесенные к основным видам уставной деятельности организации	15 20

Примечание к таблице № 6.

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

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

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

2. Перечень должностей (профессий) работников, по которым устанавливаются доплаты за работу в особых условиях труда, и конкретные размеры доплат в указанных диапазонах определяются муниципальной организацией и фиксируются в приказе руководителя. При этом размеры доплат устанавливаются дифференцированно исходя из степени занятости работников в особых условиях труда (объема педагогической работы, выполняемой в соответствующих условиях) в пределах фонда оплаты труда организации.

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

Таблица № 7

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

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1	2	3
1.	Учителям (педагогическим работникам) за классное руководство: 1 – 4-х классов 5 – 11-х классов	7 10
2.	Учителям 1 – 4-х классов за проверку тетрадей	10
3.	Учителям за проверку письменных работ по: русскому языку, литературе математике химии, биологии, физике, истории и обществознанию, иностранному языку, информатике и ИКТ, родному языку, родной литературе географии, изобразительному искусству, основам безопасности жизнедеятельности, технологии	10 7 5 5
4.	Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями), учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами, учебными мастерскими, картодромами и другими учебно-производственными объектами), учебно-консультативными пунктами	5
5.	Работникам за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях: руководителю комиссии (консилиума, объединения) секретарю комиссии (консилиума, объединения)	10 5
6.	Педагогическому работнику, ответственному за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в общеобразовательном учреждении с количеством классов:	

1	2	3
	от 30 и более	15
7.	Педагогическим работникам, ответственным за организацию профориентации в общеобразовательной организации с количеством классов: от 30 и более	7
8.	Работникам муниципальной организации (в том числе библиотекарям) за работу с библиотечным фондом учебников (в зависимости от количества экземпляров учебников): работникам, входящим в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н иным работникам	10 5
9.	Работникам ответственным за работу с архивом учреждения: работникам, входящим в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н иным работникам	10 25
10.	Работнику ответственному за ведение делопроизводства (при отсутствии штатного делопроизводителя): работникам, входящим в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н иным работникам	10 5
11.	Работникам, ответственным за организацию питания	15
12.	Работникам ответственным за сопровождение обучающихся к образовательной организации и обратно (подвоз детей): работникам, входящим в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н иным работникам	15 20
13.	Педагогическим работникам, ответственным за организацию работы по охране прав детства, с трудными подростками, с асоциальными семьями (при отсутствии штатного социального педагога)	10
14.	Работникам за работу в аттестационной комиссии министерства общего и профессионального образования Ростовской области	5-10
15.	Работникам за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения: при численности аттестуемых 1 - 2 человека при численности аттестуемых 3 - 4 человека при численности аттестуемых 5 человек и более	10 15 20
17.	Работникам, участвующим в подготовке и проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования,	в размерах, утверждаемых

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

Примечание к таблице № 7.

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

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

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

2. Доплаты за классное руководство (кураторство), проверку тетрадей, письменных работ, предусмотренные пунктами 1 – 3 таблицы, устанавливаются в максимальном размере в классе (учебной группе) с наполняемостью не менее:

в общеобразовательных организациях, (за исключением классов с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья), – 25 человек;

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

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

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

ведущих учебных занятия в данном классе.

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

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

6. Порядок установления доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, конкретизируется в локальном нормативном акте с учетом требований, установленных настоящим Положением.

3.5. В соответствии с частью 9 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогическим работникам, участвующим по решению министерства в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению указанной государственной итоговой аттестации (далее – компенсация педагогическим работникам).

В соответствии с частью 3 статьи 13 Областного закона от 14.11.2013 № 26-ЗС «Об образовании в Ростовской области» компенсация педагогическим работникам выплачивается после выполнения всего объема работ по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации обучающихся в размере, определяемом исходя из норм трудозатрат и стоимости одного часа работ по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования. Порядок выплаты компенсации педагогическим работникам, нормы трудозатрат и стоимость одного часа работ по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования устанавливаются министерством.

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

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В МБОУ СОШ № 3 устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные выплаты стимулирующего характера.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, повышению своего профессионального уровня и квалификации, а также поощрение за выполненную работу.

Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда МБОУ СОШ № 3.

4.3. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

4.3.1. Педагогическим работникам – в зависимости от результативности труда и качества работы по организации образовательного процесса.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) или в абсолютном размере. Порядок ее установления и определения размеров в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии оценки результативности и качества труда педагогических работников определяются МБОУ СОШ № 3 самостоятельно. (Приложение № 1 к настоящему Положению).

Конкретные размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по результатам оценки труда педагогических работников утверждаются приказом руководителя МБОУ СОШ № 3.

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

Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

руководителю МБОУ СОШ № 3 – органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, в соответствии с утвержденным им порядком;

работникам МБОУ СОШ № 3– руководителем МБОУ СОШ № 3 в соответствии с порядком, утвержденным локальным нормативным актом. (Приложение № 2 к настоящему Положению).

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

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

Средства на выплату надбавки за качество выполняемых работ не предусматриваются при планировании расходов областного бюджета на финансовое обеспечение деятельности организаций на очередной финансовый год и на плановый период.

4.5. Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителю, специалистам и иным служащим (в том числе относящимся к учебно-вспомогательному персоналу в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования») в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных организациях, государственных органах и органах местного самоуправления.

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

Размер надбавки за выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа работы (службы) в государственных и муниципальных организациях, государственных органах и органах местного самоуправления в соответствии с таблицей № 8.

Таблица № 8

**Размеры надбавки
за выслугу лет**

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1	2	3
1.	Руководитель, заместители руководителя, главный бухгалтер;	

1	2	3
	руководители, специалисты и служащие, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, от 5 до 10 лет от 10 до 15 лет свыше 15 лет	 10 15 20
2.	Иные руководители, специалисты и служащие при стаже работы (службы): от 1 года до 5 лет от 5 до 10 лет от 10 до 15 лет свыше 15 лет	 10 15 20 30

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

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

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются МБОУ СОШ № 3 самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя в соответствии с Положением о премировании. (Приложение № 3 к настоящему Положению).

4.7.1. При определении показателей премирования учитываются:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

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

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью МБОУ СОШ № 3;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

соблюдение исполнительской дисциплины;

обеспечение сохранности муниципального имущества и другое.

4.7.2. Премирование руководителя производится в порядке, утвержденном органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, с учетом целевых показателей эффективности деятельности организации. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя МБОУ СОШ № 3.

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

- за квалификацию;
- за специфику работы;

- за наличие ученой степени;
- за наличие почетного звания;
- за классность водителям автомобилей;
- выплата молодым специалистам из числа педагогических работников.

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

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

4.9.1. Педагогическим работникам:

при наличии первой квалификационной категории – 10 процентов;

при наличии высшей квалификационной категории – 25 процентов.

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

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

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

Таблица № 9

**Размеры надбавки
за наличие почетного звания**

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1	2	3
1.	Руководитель, заместители руководителя, главный бухгалтер; работники, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н : при наличии почетного звания «народный» при наличии почетного звания «заслуженный» при наличии ведомственной награды	 25 15 10
2.	Иные работники: при наличии почетного звания «народный» при наличии почетного звания «заслуженный» при наличии ведомственной награды	 30 20 15

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

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

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

4.12. Надбавка за классность устанавливается водителям автомобилей: имеющим квалификацию первого класса – в размере 25 процентов ставки заработной платы, имеющим квалификацию второго класса – в размере 10 процентов ставки заработной платы.

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

4.13. В целях привлечения и укрепления кадрового состава МБОУ СОШ № 3 молодым специалистам из числа педагогических работников (далее – молодой специалист) устанавливается надбавка в размере 10 процентов от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

Под молодыми специалистами в целях установления надбавки понимаются лица в возрасте до 35 лет, получившие среднее профессиональное или высшее образование, или обучающиеся по образовательным программам высшего образования, допущенные в установленном порядке к занятию педагогической деятельностью по общеобразовательным программам, осуществляющие в МБОУ СОШ № 3 профессиональную деятельность на основании трудового договора по основной работе по должности, отнесенной постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» к должностям педагогических работников.

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

4.14. 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 пери-оды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, установление (изменение размера) выплат осуществляется по окончании указанных периодов.

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

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

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

5.2. Установление должностных окладов руководителю, заместителям руководителей и главному бухгалтеру.

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

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

Размеры должностных окладов руководителя приведены в таблице № 10

Таблица № 10

**Размеры
должностных окладов руководителей муниципальных организаций**

Группа по оплате труда руководителей	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2
Образовательные организации I группы по оплате труда руководителей	27616
Образовательные организации II и III групп по оплате труда руководителей	25110

Примечание к таблице № 10.

Отнесение муниципальных организаций к одной из групп по оплате труда руководителей производится по результатам оценки сложности руководства муниципальной организации, исходя из суммы баллов, набранной по объемным показателям.

5.2.3. Отнесение организаций к одной из групп по оплате труда руководителей производится по результатам оценки сложности руководства муниципальной организацией, исходя из суммы баллов, набранной по объемным показателям, со-гласно таблице № 11.

Таблица № 11

**Объемные показатели для отнесения
муниципальных организаций к группе по оплате труда руководителей**

№ п/п	Наименование показателя	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных организациях	за каждого обучающегося, (воспитанника)	0,3
2.	Количество работников в образовательной организации	за каждого работника, дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию, высшую квалификационную категорию	1 0,5 1
3.	Наличие групп продленного дня		до 20
4.	Наличие в образовательной организации филиалов, учебно-консультационных пунктов	за каждый филиал, структурное подразделение с количеством обучающихся	
		до 100 человек	до 20
		от 100 до 200 человек	до 30
		свыше 200 человек	до 50
5.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10
6.	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	до 15
7.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, столовой	за каждый вид	до 15
8.	Наличие автотранспортных средств на балансе образовательной организации	за каждую единицу	до 3, но не более 20
9.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии – 0,25 га), парникового хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	за каждый вид объекта	до 50
10.	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных организациях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими организациями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5

1	2	3	4
11.	Наличие в образовательных организациях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме общеобразовательных организаций (классов, групп) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	за каждого обучающегося (воспитанника)	1
12.	Наличие действующих учебно-производственных мастерских	за каждую мастерскую от степени оснащённости оборудованием	до 10

Примечания к таблице № 11.

1. При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся определяется:

в общеобразовательных организациях по списочному составу на начало учебного года;

2. Использованное сокращение:

га – гектар.

5.2.4. Группа по оплате труда руководителя определяется ежегодно органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы муниципальной организации.

Группа по оплате труда руководителя для вновь открываемых муниципальных организаций устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на два года.

5.2.5. При наличии других показателей, не предусмотренных в пункте 5.2.3 настоящего Положения, но значительно увеличивающих объем и сложность управления муниципальной организацией, суммарное количество баллов может быть увеличено органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, – за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

5.2.6. Группы по оплате труда руководителя в зависимости от суммарного количества баллов, набранного по объемным показателям, определяются согласно таблице № 12.

Таблица № 12

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

№ п/п	Тип (вид) муниципального учреждения	Группа, к которой относится муниципальное учреждение, в зависимости от суммы баллов			
		I	II	III	IV

№ п/п	Тип (вид) муниципального учреждения	Группа, к которой относится муниципальное учреждение, в зависимости от суммы баллов			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Общеобразовательные организации; дошкольные образовательные организации; организация дополнительного образования	свыше 500	до 500	до 350	до 200

5.2.7. Орган, осуществляющий функции и полномочия учредителя, в порядке исключения:

может относить отдельные муниципальные организации, 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 муниципальных организаций, имеющим высшую квалификационную категорию и особые заслуги по развитию системы образования города, 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 муниципальной организации группы по оплате труда руководителей, определяемой по объемным показателям.

5.2.9. За руководителем муниципальной организации, находящейся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

5.2.10. Размеры должностных окладов заместителей руководителя МБОУ СОШ № 3 и главного бухгалтера устанавливаются на 10-20 процентов ниже должностного оклада руководителя МБОУ СОШ № 3.

5.3. С учетом условий труда руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения, в порядке, определенном органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

5.4. Руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения, в порядке, определенном органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

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

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

По решению органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя, в числе показателей эффективности работы руководителя муниципальной организации может быть установлен показатель роста средней заработной платы работников муниципальной организации в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с постановлениями Правительства Ростовской области.

Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые руководителю муниципальной организации за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, осуществляются в соответствии с решением органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

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

Оплата труда руководителя муниципальной организации и заместителей руководителей за осуществление педагогической (преподавательской) работы устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется на условиях, предусмотренных для педагогических работников, с учетом особенностей условий оплаты труда педагогических работников, определенных разделом 6 настоящего Положения.

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

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

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера муниципальной организации и среднемесячной заработной платы работников списочного

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

5.6.1. Руководителю МБОУ СОШ № 3 предельное соотношение заработной платы устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников муниципальной организации согласно таблице № 13.

Таблица № 13

**Размеры предельного соотношения
заработной платы руководителя муниципальной организации**

Среднесписочная численность (человек)	Размеры предельного соотношения
1	2
До 50	3,0
От 51 до 100	4,0
От 101 до 200	5,0
Свыше 200	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 муниципальной организации, на 0,5.

5.6.3. По решению органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя, руководителю муниципальной организации, 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 организаций, при приостановлении основной деятельности организации, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией), но не более 6,0 для руководителя муниципальной организации 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 несет руководитель муниципальной организации.

6. Особенности условий

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

6.2. Определение учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, на начало учебного года или в текущем учебном году, в том числе с учетом верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, особенностей их труда, осуществляется МБОУ СОШ № 3 в порядке, установленном приказом Минобрнауки России № 1601.

Изменение (увеличение или снижение) установленной учебной нагрузки осуществляется МБОУ СОШ № 3 в случаях и порядке, установленных приказом Минобрнауки России № 1601.

6.3. В трудовые договоры с педагогическими работниками, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, включаются условия, связанные с:

- установленным объемом педагогической работы;
- размером ставки заработной платы, применяемым для исчисления заработной платы в зависимости от установленного объема педагогической работы;
- размером заработной платы, исчисленным с учетом установленного объема педагогической работы.

6.4. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, приказом 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».

6.5. Выполнение работы по совместительству педагогических работников осуществляется с учетом особенностей, установленных постановлением Минтруда России от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

6.6. Работники общеобразовательных организаций, организаций дополнительного образования, включая руководителя и заместителей руководителей, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия

штатной должности (далее – учебная нагрузка) в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

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

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

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическими иным работникам других муниципальных организаций осуществляется с учетом мнения профсоюзного комитета и при условии, что педагогические работники, для которых данная муниципальная организация является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на одну ставку заработной платы.

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

6.8.1. Месячная заработная плата без учета компенсационных и стимулирующих выплат педагогических работников, для которых нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы установлены пунктами 2.3 – 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 пункта 2.8 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 1601, определяется путем умножения ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности на установленный объем педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю.

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

учителей и преподавателей за работу по совместительству в другой образовательной организации (одной или нескольких);

учителей, для которых данная муниципальная организация является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по

проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

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

Порядок проведения тарификации работников муниципальных организаций утверждается органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

6.8.3. В случае, если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по учебным полугодиям, тарификация осуществляется также один раз в год, но отдельно по учебным полугодиям.

6.8.4. Определение месячной заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, в зависимости от объема их учебной нагрузки, производится 2 раза в год – на начало первого и второго учебных полугодий.

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

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

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

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

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

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

6.9. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

6.9.1. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

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

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

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

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

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

- должностного оклада, ставки заработной платы;

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

- выплат стимулирующего характера: надбавки за выслугу лет, за квалификацию, за специфику работы, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется:

- 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).

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

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда МБОУ СОШ № 3, сформированном за счет средств областного бюджета, средств бюджета города и средств, полученных МБОУ СОШ № 3 от приносящей доход деятельности, не может быть более 40 процентов, если иное не установлено органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

Перечень должностей административно-управленческого персонала устанавливается настоящим Положением

7.2. Работникам МБОУ СОШ № 3 может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается:

Руководителю – органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, в соответствии с утвержденным им порядком на основании письменного заявления руководителя;

Работникам – руководителем МБОУ СОШ № 3 в соответствии с коллективным договором или локальным нормативным актом на основании письменного заявления работника.

В случае, если по состоянию здоровья работником, включая руководителя, не может быть предоставлено лично заявление на оказание материальной помощи, решение об оказании ему материальной помощи может приниматься на основании ходатайства профсоюзного комитета МБОУ СОШ № 3.

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

Источником выплаты материальной помощи работникам являются средства в объеме до одного процента от планового фонда оплаты труда, сформированного за счет средств областного бюджета, и внебюджетные средства в объеме, определяемом организацией.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 3
города Новошахтинска имени Героя
Советского Союза Ерохина Михаила
Григорьевича

Положение
о порядке установления и распределения надбавок
за интенсивность и высокие результаты работы муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 3
города Новошахтинска имени Героя Советского Союза Ерохина Михаила Григорьевича

В целях совершенствования системы оплаты труда в соответствии постановлениями Администрации города Новошахтинска от 28.10.2021 №1152. «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования детско-юношеских спортивных школ города Новошахтинска, подведомственных Управлению образования Администрации города, от 28.10.2021 №1153 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных и прочих учреждений города Новошахтинска, подведомственных Управлению образования Администрации города Новошахтинска», на основании приказа Управления образования Администрации города Новошахтинска № 528 от 28.10.2021 года.

1. Общие Положения

1.1. Настоящее Положение разработано на основании Постановления Администрации города Новошахтинска, с целью поощрения качественной, творческой деятельности педагогов и учета вклада каждого учителя в выполнение задач, стоящих перед коллективом и устанавливает порядок установления и распределения стимулирующей части фонда оплаты труда учителей МБОУ СОШ №3.

1.2. Положение определяет критерии и показатели за интенсивность и высокие результаты работы, в основе которых лежит установление размера и распределения надбавок за интенсивность и высокие результаты работы для каждого учителя школы, классного руководителя и педагога-психолога.

1.3. Положение устанавливает порядок определения размера стимулирующих выплат.

1.4. Для *распределения и установления надбавок к заработной плате, выплачиваемых в течение учебного периода*, на основании приказа директора школы создается комиссия по установлению размера и распределения надбавок за интенсивность и высокие результаты работы.

1.5. Комиссия создается из педагогических работников, представителей профсоюзного комитета, представителей администрации школы и представителей Совета школы. Председателем комиссии является директор школы. Решение о включении конкретных членов Совета школы в указанную комиссию принимается на заседании Совета школы.

2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы для учителей, классного руководителя и педагога-психолога.

2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут устанавливаются по результатам отчетных периодов, без учёта отработанного времени в пределах фонда оплаты труда муниципального учреждения:

- с 1 января по 31 августа;
- с 1 сентября по 31 декабря;
- один раз в квартал.

2.2. Материалы по самоанализу представляются учителями ежегодно до 1 сентября и 15 января или ежеквартально до первого числа каждого квартала директору школы в форме листа оценки результативности профессиональной деятельности, согласованного с заместителем директора школы по УВР, заместителем директора по ВР и руководителей МО школы, предметников и классных руководителей.

3. Условия выплат стимулирующего характера.

3.1. Выплаты стимулирующего характера учителям, классным руководителям и педагогу-психологу МБОУ СОШ №3 производятся ежемесячно согласно набранным баллам.

3.2. Максимальное количество баллов которые может получить педагогический работник по критериям составляет 126 баллов и минимальное количество 10 баллов. Педагогические работники получившие менее 10 баллов комиссией не рассматриваются.

3.3. За отчетный период производится подсчет баллов по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого педагогического работника школы.

3.4. Суммируются баллы, полученные всеми учителями, классными руководителями и педагогом-психологом школы (сумма баллов подсчитывается отдельно по учебной и воспитательной работе).

3.5. Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы части ФОТ учителей, запланированный на отчетный период, делится на общую сумму баллов. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла.

3.6. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов учителя учреждения. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому учителю за отчетный период.

3.7. Стимулирующие надбавки выплачиваются по приказу директора ежемесячно.

3.8. С сентября по август ведется мониторинг профессиональной деятельности каждого педагогического работника по утвержденным критериям и показателям.

4. Полномочия Комиссии по установлению и распределению надбавок за интенсивность и высокие результаты работы (далее Комиссия) части фонда оплаты труда учителей.

4.1. Комиссия разрабатывает критерии для расчета стимулирующих выплат педагогическим работникам.

4.2. Комиссия рассматривает и утверждает результаты мониторинга профессиональной деятельности каждого педагогического работника школы.

4.3. Принимает участие в определении размера надбавок каждому педагогическому работнику.

4.4. В целях усиления роли стимулирующих надбавок за интенсивность и высокие результаты работы и повышения размера этих надбавок по решению комиссии определяется минимальное количество баллов (10), начиная с которого устанавливается надбавка.

5. Лишение и снижение доплат

5.1. Решение об изменении или лишении выплат за интенсивность и высокие результаты работы принимается Комиссией на основании письменного аргументированного материала, предоставленного работниками, контролирующими данный вид работы.

5.2. Основанием для полного лишения или частичного снятия доплат могут быть следующие случаи:

- наложение дисциплинарного взыскания;
- невыполнение должностных обязанностей;
- нарушение правил внутреннего распорядка;

- отказ работника от выполнения определенной работы в пределах должностных обязанностей;
- за нарушение трудовой дисциплины,
- в случае обоснованных жалоб родителей на действия педагога или сотрудника,
- снижение качества работы, за которые были определены надбавки;
- отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты.

5.3. Директор должен уведомить работника в письменной форме об изменении доплат.

5.4. В связи с основаниями пункта 5.2. настоящего положения Комиссия имеет право изменить сумму выплат на один месяц (и более) или снять у работника стимулирующие выплаты.

6. Критерии для расчета стимулирующих выплат педагогическим работникам:

Приложение № 1

Приложение № 2

Приложение № 3

**Критерии оценки деятельности классного руководителя
для установления стимулирующих выплат по окончании каждого полугодия**

Учитель _____

Период: __ полугодие _____ года с _____ по _____

№	Крите рии	Показатели		Бал лы	Результ ат	Корре ктиро вка баллов
		мероприятия	уточнения			
1	Позитивные результаты деятельности классного руководителя	1. Отсутствие (или положительная динамика) правонарушений, нарушений общественного порядка и поступков, противоречащих Уставу школы учащимися класса	по случаям зафиксированным в социальной службе или администрацией	1		
		2. Соответствие внешнего вида обучающихся предъявляемым нормам и требованиям Устава школы (Системно по результатам рейдов Совета школы)	100 % соответствии	2		
			80-100 % соответствии или при наличии положительной динамики	1		
		3. Положительный результат посещения родительских собраний родителями уч-ся (лист регистрации с подписью родителей)	85-100% посещаемости	2		
			60 - 84% посещаемости Менее 60%	1 0		
		4. Хорошая организация дежурства класса по школе	в соответствии с требованиями Положения о дежурном классе	2		
2	Активность во внеурочной, воспитательной деятельности, участие класса в жизни школы, инициативность классного руководителя	5. <u>Открытые</u> классные часы (указать тему, дату, кто присутствовал и документально подтвердить фотографиями)		1		
		6. Уровень подготовленности и качество проведения открытых внеклассных мероприятий (указать тему, дату, кто присутствовал и документально подтвердить фотографиями)		до 2 баллов		
		7. Выступление учащихся класса в конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.д. (<u>под руководством классного руководителя</u>): <u>Участие 0,5 от основного балла</u>	школьный уровень	1		
			городской уровень	2		
			школьный уровень	1		
			городской	2		

			уровень			
		9. Выступление учащихся класса в спортивных соревнованиях, днях здоровья и т.д. (<u>под руководством классного руководителя</u>): <u>Участие 0,5 от уровня достижений</u>	школьный уровень	1		
			городской уровень	2		
3	Обобщение и распространение передового педагогического опыта	10. Проведение мастер-классов, открытых мероприятий для педагогов, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, наличие опубликованных работ, статьи для сайта школы (1 раз в четверть) и т.п.	школьный уровень отсутствие статей штраф – 3 балла	1		
			городской уровень	2		
		11. Участие классных руководителей в профессиональных конкурсах	районный уровень	3		
			городской уровень	2		
			Всероссийский уровень	4		
4	Работа с детьми, состоящими	12. Проведение работы с детьми группы риска (документально подтверждённая и запотоколированная работа)		до 2-х баллов		
5	За эффективную работу и сопровождение детей группы риска	1.1. Участвует в организации, проведении социально-психологического тестирования обучающихся (СПТ), в корректировке и реализации плана профилактической работы.		1		
		1.2. Участвует в выявлении и сопровождении обучающихся группы суицидального риска		1		
		1.3. Ведет персонифицированный учет несовершеннолетних, требующих индивидуальной профилактической работы, психолого-педагогического сопровождения (в том числе - с девиантным поведением; склонных к потреблению наркотиков; находящихся в трудной жизненной ситуации, в социально опасном положении; имеющих факторы риска развития кризисного состояния и (или) суицидальные знаки).		1		
		1.4. Участвует в составлении, реализации и оценке эффективности программ индивидуального комплексного сопровождения обучающихся группы риска.		1		
		1.5. Использует результаты СПТ в индивидуальной профилактической работе с обучающимися и родителями (законными представителями).		1		

		1.6. Достигает положительных результатов по итогам реализации программ индивидуального комплексного сопровождения обучающихся группы риска.	Не менее 90% детей группы риска имеют положительную динамику – 5 баллов Менее 90% - 0 баллов	5		
5	Признание высокого профессионализма классного	13. Наличие зафиксированных позитивных отзывов со стороны учителей, учащихся, родительской общественности	При наличии жалоб штраф – 5 баллов	1		
6	Критерии, понижающие уровень	14. Травматизм учащихся во время проведения мероприятий в помещении ОУ. Нарушение норм техники безопасности. Порча детьми школьного имущества. Наличие правонарушений учащимися класса.	За каждое нарушение	- 3		
7	Наличие и качество ведения документации.	15. План воспитательной работы.	• Не соответствует предъявляемым требованиям – 1 балл • Частично соответствует предъявляемым требованиям – 2 балла • В основном соответствует требованиям – 3 балла • Полностью соответствует требованиям, всегда разработан своевременно – 4 балла • Чёткий план, творческий подход к планированию в/р, способствует достижению результативности воспитания -5 баллов			
		16. Анализ воспитательной работы.	• Не владеет анализом – 1балл • Частично владеет			

			анализом отдельных мероприятий – 2 балла • Владеет анализом отдельных мероприятий и частично всей в/работы – 3 балла • Умеет анализировать в/р – 4 балла • Критически осмысливает результаты анализа, вычленяет проблемы, намечает пути их решения, обеспечивает преемственность в в/р – 5 баллов			
		17. Документация, предусмотренная должностными обязанностями.	• Необходимая документация отсутствует – 1 балл • Есть, но не полностью – 2 балла • Располагает всей документацией, но она лишь частично соответствует предъявляемым требованиям – 3 балла • В основном соответствует предъявляемым требованиям – 4 балла • Полностью соответствует предъявляемым требованиям – 5 баллов			
ИТОГОВОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ:						
ИТОГОВОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ ПОСЛЕ КОРРЕКТИРОВКИ И УТОЧНЕНИЯ ДАННЫХ:						

МОНИТОРИНГ

Эффективности деятельности педагогических работников МБОУ СОШ №3 города Новошахтинска

Учитель _____

Период: _____ полугодие _____ года с _____ по _____ ИТОГО: _____ балла

№ п/п	Направление	Показатель		Расчет показателя	Норма	Баллы
1.	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.)	Успешность привлечения учащихся к внеурочной деятельности по предмету	1	Фактическое количество учащихся, принимавших участие во внеклассной работе по предмету (предметные недели, декады, общественные смотры знаний, конкурсы и т.д.)	от 100 % до 80 % - 4 балла; от 79 % до 60 % - 3 балла; от 59 % до 40 % - 2 балла; от 39 % до 80 % - 1 балл	
		Участие в конкурсах, смотрах, олимпиадах по сети Интернет (подтвержденных документально)	2	участие (указать какие) наличие призовых мест	-1балл - 3 балла	
		Использование технологии проектной деятельности	3	Количество учащихся, задействованных в проектной деятельности под руководством учителя и защита / численность обучающихся (учитывается специфика: для учителя-предметника -к учащимся, которым преподается предмет; для учителя начальных классов — к учащимся его класса и т.п.)	от 100 % до 80 % - 3 балла от 79 % до 60 % - 2 балла от 59 % до 40 % - 1 балл	
2.	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	Соответствие внутренней оценки общеобразовательного учреждения внешней оценки (независимые региональные и муниципальные срезовые контрольные работы, тестирование)	4	Количество учащихся, подтвердивших соответствие внешней оценки внутренней оценке / численность обучающихся (учитывается специфика: для учителя-предметника - к учащимся, которым преподается предмет; для учите-	от 100% до 80% - 6 баллов; от 79 % до 48 % - 4 балла; от 47 % до 28 % - 3 балла; от 27 % до 8 % - 2 балла	

				ля начальных классов – к учащимся его класса ит.п.).		
		Результаты личностного развития учащихся	5	Портфолио учащихся	От 80 % до 100 % - 3 балла	
3.	Достижение индивидуальных образовательных результатов обучающихся, воспитанников	Качество освоения учебных программ	6	Количество учащихся, получивших «4», «5» по итогам периода/ численность обучающихся (учитывается специфика: для учителя-предметника – к учащимся, которым преподается предмет; для учителя начальных классов — к учащимся его класса и т.п.).	от 100% до 80% - 6 баллов от 79 % до 48 % - 4 балла; от 47 % до 28 % - 3 балла; от 27 % до 8 % - 2 балла.	
		Качество освоения учебных программ первой ступени обучения	7	Количество учащихся 5-ых классов, получивших по данному предмету «4» и «5» по итогам независимого обследования, проводимого в начале учебного года/ численность обучающихся (показатель рассматривается для учителей начальных классов).	от 100% до 80% - 6 баллов; от 79 % до 48 % - 4 балла; от 47 % до 28 % - 3 балла; от 27 % до 8 % - 2 балла.	
		Качество освоения образовательных стандартов в 9 классов	8	Количество учащихся 9 классов, получивших по данному предмету «4»-«5» по результатам государственной (итоговой) аттестации выпускников в новой форме / общая численность учащихся, сдававших экзамен (процент вы-бравших экзамен не менее 80 обучавшихся у данного учителя)	100%-80% учащихся сдающих экзамены- 3балла; 79%-50%- 2балла; 1%-49%- 1 балл	
		Качество освоения образовательных	9	Количество учащихся 11	100%-80% учащихся	

		стандартов в 11 классах		классов, получивших по данному предмету «4» - «5» по результатам государственной (итоговой) аттестации выпускников в форме ЕГЭ / общая численность учащихся, сдававших экзамен (процент выбравших экзамен не менее 80 обучавшихся у данного учителя)	сдающих экзамены- 3балла; 79%-50%- 2балла; 1%-49%- 1 балл	
		Сравнительная результативность качества образования на уровне муниципального образования	10	Средний балл по предмету учащихся, сдавших единый государственный экзамен, в сравнении с тем же показателем, усредненным по общеобразовательным школам муниципального образования	Равен - 2 балла. Выше - 4 балла	
		Динамика успешности качества образования	11	Количество учащихся, повысивших оценку по итогам периода / численность обучающихся	от 100% до 80% - 6 баллов; от 79 % до 48 % - 4 балла; от 47 % до 28 % - 3 балла; от 27 % до 8 % - 2 балла	
		Индивидуальная дополнительная работа с хорошо успевающими учащимися	12	Количество учащихся по итогам периода, имевших удовлетворительные оценки и повысившие их по результатам проведения индивидуальной дополнительной работы/ численность обучающихся, имеющих удовлетворительные оценки	от 100 % до 80 % - 2 балла; от 79 % до 40 % - 1 балл	
4.	Участие в реализации программ, комплексов мероприятий, направленных	Позитивная динамика результативности внеурочной деятельности по преподаваемым предметам	13	Динамика результативность Достижения учащихся на предметных	Всероссийский – 5 баллов. Региональный - 3 Муниципальный	

	на работу с одаренными детьми			олимпиадах, конкурсах, смотрах, спортивных соревнованиях	ый - 2балла	
5.	Участие в коллективных педагогических проектах («команда вокруг класса», интегрированные курсы, «виртуальный класс», др.)	Руководство и участие в методической, экспертной, научно-исследовательской работе школы	14	Зафиксированный уровень участия	Региональный - 3 Муниципальный - 2 Школьный уровень - 1	
6.	Участие в разработке и реализации основной образовательной программы	Обновление содержания образования (составление УМК)	15	Уровень участия	Региональный - 3 Муниципальный - 2 Школьный уровень - 1	
7.	Работа с детьми из социально неблагополучных семей, детьми с особыми образовательными потребностями	Степень доступности качественного образования и воспитания	16	Количество учащихся, имеющих академическую задолженность по итогам полугодия по всем классам, в которых учитель ведет учебные занятия в сравнении с предыдущим полугодием	зadolженность отсутствует - 5 баллов от 10% до 5% - 3 балла; от 5% до 1% - 2 балла	
		Индивидуальная дополнительная работа со слабоуспевающими учащимися	17	Количество учащихся по итогам периода, имевших неудовлетворительные оценки и повысившие их по результатам проведения индивидуальной дополнительной работы/численность обучающихся, имеющих неудовлетворительные оценки	от 100 % до 80 % - 3 балла; от 79 % до 40 % - 2 балла; от 39 % до 80 % - 1 балл	
8.	Участие в экспериментальной, инновационной деятельности	Участие учителя в модернизации образовательного процесса средствами экспериментальной, инновационной работы подтвержденное документально	18	Уровень участия: школьный-муниципальный-региональный -	1 балл 2балла 3балла	
		Апробация эффективных технологий и методов обучения (новое в уроке)	19	школьный уровень-муниципальный уровень-	1 балл 2балла	
9.	Внешняя оценка родителями и	Уровень комфортности получения качественного образования и воспитания	20	Отсутствие фактов жалоб, перевода обучающихся из	- отсутствие жалоб и переводов - 2	

	обучающимися профессионального мастерства педагогического работника, организации образовательного процесса			класса, где преподает этот учитель, по причине недовольства качеством предоставляемых им образовательных услуг.	балла - наличие жалоб – штраф 5 баллов за каждую жалобу	
		Оценка обучающимися, родителями, педагогической общественностью, общественной образовательной деятельности, осуществляемой учителями	21	- Анкетирование, диагностика - грамоты, благодарственные письма, - публикации и статьи для школьного сайта 1 раз в четверть - отсутствие публикаций штраф – 3 балла	90 - 100% удовлетворенность - 2 балла. 75 - 89% удовлетворенность - 1 балл Всероссийский - 4 балла. Региональный - 3 Муниципальный – 2 Школьный уровень - 1	
		подготовка и проведение общешкольных внеклассных мероприятий, презентаций для родителей, общественности.	22		1 балл за каждое	
		публикации в местной газете, журнале	23	работ учащихся работ учителей	1балл за каждую 2 балла за каждую	
10.	Повышение профессионального мастерства педагогических работников (участие в профессиональных конкурсах, повышение качества образовательного процесса средствами информационных технологий, в том числе дистанционного обучения, цифровых образовательных ресурсов и др., повышение квалификации посредством курсовой переподготовки	Своевременность, многообразие форм повышения квалификации	24	Удостоверение	Курсы – 1 балл Отказ – «-5 баллов»	
		Наличие квалификационной категории	25	Подтверждение документов	Высшая категория - 5 Первая категория -3	
		наличие портфолио учителя и его обновление	26	наличие отсутствие	3балла (-1балл)	
		Обобщение и распространение собственного педагогического опыта	27	- Презентация педагогического опыта (в СМИ, на сайтах и др.) - Проведение открытых уроков - Семинаров - Мастер-классов - Кейсов - Работа в команде, творческой	Всероссийский - 5 баллов. Региональный - 3 Муниципальный - 2 Школьный уровень - 1	

	, стажировки и др.	Развитие педагогической культуры в условиях профессионального конкурсного движения	28	Результативность участия в профессиональных конкурсах, в том числе дистанционно	Всероссийский - 5 баллов. Региональный - 3 Муниципальный - 2 балла Школьный уровень –1 балл	
11.	Владение и использование современными педагогическими и технологиями (ИКТ и другие) в процессе обучения предмету.	Владение и использование мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, «Интернет», интерактивных досок, сети и пр.	29	Уровень владения и фактическое проведение занятий с учащимися с использованием мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео, аудио аппаратуры и пр. (на основе результатов ВК) электронный дневник	Создание ЦОРа - 1 балл Создание, обслуживание персонального сайта учителя - 3 балла, 3 балла (-3) балла за несвоевременное заполнение	
		развитие материально-технической базы кабинета	30	приобретение и накопление (указать какое)	1 балл за каждое	
12	Качественный мониторинг микрорайона школы	жалобы со стороны родителей, ошибки при переписи несвоевременная подача сведений	31	без замечаний – наличие замечаний-	2 балла (-1)балл за каждое	
13	Качественное ведение документации. Своевременность подачи информации	Заполнение журналов, личных дел, рабочих программ, документации, сведений по классу, предмету	32	своевременно-периодически-несвоевременно-	3 балла 1балл (- 1) балл	
14	Выполнение больших объемов работ	организация оздоровительного отдыха детей	33	организован отдых детей не организован	2балла (-1балл)	
		срочных, непредвиденных, по производственной необходимости	34		1балл за школьный 2балла за муниципальный 3балла за региональный	

Критерии оценки результативности и эффективности работы педагога-психолога

Период: ____ полугодие ____ года с ____ по ____

Оценка: 0 - не представлено;

1- представлено частично, не в полном объеме;

2- представлено в полном объеме.

№	Наименование показателя	Баллы	
1.	Своевременная сдача отчетной информации по запросу Управления образования и МБОУ «Центр сопровождения детей»; (Приложение 1.)	2 1 0	
2.	Своевременная сдача отчетной рабочей документации (принятой в ОУ): учебный план работы на год; циклограмма; отчеты о проделанной работе (2 формы: статистический и аналитический, периодичность отчета принятая в ОУ: месячный, квартальный, полугодовой, годовой); журнал(ы) учета рабочего времени по направлениям: консультации, диагностика, групповые формы работы, коррекционная работа; индивидуальные карты детей; заключения и рекомендации по результатам обследований; эффективность реализации программ.	2 1 0	
3.	Реализация психопрофилактических, психокоррекционных и развивающих программ: - на 0,5 ставки не менее 10 часов групповых занятий в месяц; - на 1 ставку, не менее 20 часов групповых занятий в месяц;	2 1 0	
4.	Наличие позитивной динамики по ключевым параметрам в результате реализации программы коррекционно-развивающих занятий (индивидуальных, групповых) (результаты диагностики);	2 1 0	
5.	Динамика количества обратившихся за услугами психолого-педагогической и медико-социальной помощи (родителей (законных представителей), несовершеннолетних, специалистов), удовлетворенных оказанными услугами	2 1 0	
6.	Наличие публикаций в периодических изданиях;	2 1 0	
7.	Ежемесячное обновление разделов школьного сайта: - информация для родителей по вопросам, связанным с воспитанием и обучением детей; - информация для обучающихся; - информация для педагогов;	2 1 0	
8.	Оформление информационных стендов для: - родителей - обучающихся; - педагогов;	2 1 0	
9.	Проведение (2 б.) / участие (1 б.) педсоветов, совещаний, консилиумов и т.д. согласно планам образовательного учреждения;	2 1 0	
10.	Проведение семинаров, круглых столов, мастер-классов согласно планам Управления образования и МБОУ «Центр сопровождения детей»;	2 1 0	
11.	Профессиональное мастерство подтверждается участием, победой в конкурсах (свидетельство о победе/лауреатстве в конкурсе):	Не участие	0
		Муниципальный уровень	1
		Региональный уровень	2
		Федеральный уровень	3

**Положение
о распределении надбавки за качество выполняемых работ
работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 3 города Новошахтинска имени
Героя Советского Союза Ерохина Михаила Григорьевича**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в целях совершенствования системы оплаты труда в соответствии постановлениями Администрации города Новошахтинска от 28.10.2021 №.1152. «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования детско-юношеских спортивных школ города Новошахтинска, подведомственных Управлению образования Администрации города, от 28.10.2021 №1153 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных и прочих учреждений города Новошахтинска, подведомственных Управлению образования Администрации города Новошахтинска», на основании приказа Управления образования Администрации города Новошахтинска № 528 от 28.10.2021 года.

1.2. Положение определяет порядок и условия надбавки за качество выполняемых работ работникам МБОУ СОШ №3.

2. Порядок установления выплаты и определения размера надбавки.

2.1. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам учреждения, в том числе руководителю. Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

- руководителю – Управлением образования Администрации города Новошахтинска, в соответствии с утвержденным им порядком;
- работникам – руководителем учреждения в соответствии с настоящим Положением.

Размер надбавки за качество выполняемых работ заместителям руководителя, главному бухгалтеру не может быть больше размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного руководителем учреждения. При изменении в течение календарного года размера надбавки за качество выполняемых работ руководителю учреждения, в том числе в связи со сменой руководителя учреждения, установленный размер надбавки за качество выполняемых работ заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения может быть сохранен в прежнем размере до конца календарного года.

- 2.2. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.
- 2.3. Распределение выплат надбавки за качество выполняемых работ работникам учреждения производится комиссией по распределению стимулирующих выплат (далее – Комиссия).
- 2.4. Для реализации дифференцированной системы выплат надбавки за качество выполняемых работ необходимо наличие экономии фонда оплаты труда. Величина индивидуальных выплат не является постоянной, она прямо пропорциональна размеру экономии.
- 2.5. Выплата надбавки за качество выполняемых работ устанавливается на определенный срок, который оговаривается в приказе руководителя.
- 2.6. Надбавка за качество выполняемых работ может быть установлена по основной работе или работе, выполняемой по совместительству.
- 2.7. Руководитель учреждения имеет право по согласованию с комиссией изменить размер надбавки за качество выполняемых работ, либо полностью отменить выплату, при условии некачественного и несвоевременного выполнения или не выполнения объема порученной основной и (или) дополнительной работы.
- 2.8. В случае если работник отработал неполный месяц – надбавки за качество выполняемых работ выплачивается за фактически отработанное время.
- 2.9. Выплаты надбавок за качество выполняемых работ представлены в таблицах 1,2,3,4:

Таблица № 1

Выплата надбавки за качество выполняемых работ **главному бухгалтеру:**

Критерии качества и результативности работы	Показатели	Баллы
1. Организация бюджетного учета	Учет и контроль целевых средств, поступающих в ОУ (95% - соблюдение). Учет и контроль состояния средств, выделенных на выполнение муниципального задания (100% - выполнение) Освоение бюджетных ассигнований ежеквартально (95% от кассового плана на соответствующий период и 100% в 4 квартале)	1-5 ежеквартально
2. Планирование и выполнение расчетов по бюджету	Уровень исполнения плана не менее 95%	2 по факту
3. Качественное и своевременное предоставление годовой, квартальной, месячной отчетности	Полнота, достоверность информации, соблюдение сроков отчетности	5 ежемесячно
4. Оценка состояния расчетно-платежной дисциплины по расчетам с организациями	Отсутствие текущей дебиторской и кредиторской задолженности (или не ниже допустимого уровня)	1-2 ежемесячно
5. Систематический анализ финансово-хозяйственной деятельности	100 % соответствие плану ФХД	1-3 ежемесячно

Выплата надбавки за качество выполняемых работ заместителю директора по учебно-воспитательной работе:

Критерии качества и результативности работы	Показатели	Баллы
1. Результативность образовательной деятельности в ОУ	Положительная динамика по результатам итоговой аттестации учащихся 4,9,11-х классов по каждому предмету в отдельности (русский язык, математика)	2 (ежемесячно)
	Дополнительные баллы ставятся, если средний тестовый балл выше среднего балла по городу по каждому предмету в отдельности (4,9,11 классы)	2 (ежемесячно)
	Подготовка призеров и победителей профессиональных конкурсов	Город – 2 Область - 3
	Выступление на родительских собраниях	1 (по факту)
	Повышение качества образования за прошедший период (полугодие, год)	На том же уровне – 0,5 выше - 1
	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов при организации качественной итоговой аттестации учащихся	2 (по факту)
	Подготовка и проведение мероприятий (школьные, городские, областные) на базе ОУ	3
	Трансляция управленческого опыта	Городской – 3 Областной – 4 Россия - 5
	Разработка и реализация проектов, социально-значимых акций	2
	Наличие статуса апробационной, опытной, опорной педагогической площадки	1 (по факту на время действия статуса)
2. Кадровое развитие	Положительный экспертный отзыв на портфолио аттестуемого педагога	1(по факту на каждый отзыв)
	Положительная динамика количества педагогов, прошедших аттестацию на повышение категории за месяц	1 (ежемесячно по результатам полугодия)
	Консультации при подготовке обобщения опыта работы учителей	1 (по факту за каждую консультацию)
	Разработка рекомендации (положений), методических пособий для внутреннего пользования, создание сборников по итогам деятельности	1 (по факту за каждый продукт)
3. Уровень	Отсутствие нарушений действующего	2

исполнительской дисциплины	законодательства	
	Наличие годового плана работы, выполнение объема работы в соответствии с планом реализации на месяц	1
	Своевременная и качественная сдача отчетов (годовой, полугодовой, ОШ-1, ОШ-2, РИК)	4 (по факту)
4. Другое	Выполнение разовых особо важных работ, не предусмотренных должностной инструкцией, наполняемость официального школьного сайта	1 (по факту)

Таблица № 3

Выплата надбавки за качество выполняемых работ заместителю директора по воспитательной работе:

Критерии качества и результативности работы	Показатели	Баллы
1. Результативность образовательной деятельности в ОУ	Охват мероприятиями детей, состоящих на учете в ПДН ОВД, «группе риска»	1
	Подготовка и проведение мероприятий (школьные, городские, областные) на базе ОУ	3
	Разработка и реализация проектов, социально-значимых акций	2
	Наличие годового плана работы, выполнение объема работы в соответствии с планом реализации на месяц	1
	Качественная организация инструктажей с обучающимися по вопросам соблюдения техники безопасности	1 (по факту)
	Качественная организация ученического самоуправления	1
2. Кадровое развитие	Разработка рекомендация (положений), методических пособий для внутреннего пользования, создание сборников по итогам деятельности	1 (по факту за каждый продукт)
	Качественная организация деятельности отрядов ЮИД, ДЮП и др. служб	2
	Отсутствие правонарушений среди учащихся школы (административных, уголовных, общественно-опасных деяний)	2
	Дежурство по школе	1
3. Уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие нарушений действующего законодательства	2
	Наличие годового плана работы, выполнение объема работы в соответствии с планом реализации на месяц	1
4. Методическая деятельность	Разработка новых дидактических и методических средств обучения, сценариев мероприятий, оформление стендов (по факту)	1
	Обмен опытом (выступление, проведение мероприятий публичного характера, публикации, мастер-классов, семинаров)	Город – 2 Область – 3
5. Участие в профессиональных конкурсах	Уровень и результативность участия	Город – 2 Область - 3
5. Другое	Выполнение разовых особо важных работ, не предусмотренных должностной инструкцией, наполняемость официального школьного сайта	1 (по факту)

Выплата надбавки за качество выполняемых работ заместителю директора по АХР:

Критерии качества и результативности работы	Показатели	Баллы
1. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения, соблюдение ТБ в здании школы	Уровень исполнения Госпожнадзора (ежемесячно)	1
	Уровень исполнения требований Роспотребнадзора (ежемесячно)	1
	Уровень исполнения требований охраны труда (ежемесячно)	1
	Своевременное и качественное выполнение предписаний надзорных органов (по факту)	1-3
2. Организация закупок в соответствии с 44-ФЗ	Отсутствие сбоев в организации закупок для нужд учреждения	2
	Правильность оформления технического задания и контрактных отношений (по факту)	1
	Своевременное заключение муниципальных контрактов (по факту)	1
	Своевременная и качественная подготовка заявок и расчетов на хозяйственные расходы для нужд школы (по факту)	1
	Контроль за выполняемыми работами подрядчиков и своевременной поставкой (по факту)	1
3. Работа с основными средствами учреждения	Своевременный учет материальных ценностей, инвентаризация (раз в год)	1-2
	Сохранность и контроль имущества учреждения (ежемесячно)	1
	Наличие плана приобретения и обновления имущества и его четкое выполнение	1
	Ведение соответствующей документации по своевременному списыванию материальных ценностей (по факту)	1
4. Организация работы обслуживающего персонала и взаимодействие с другими службами школы	Отсутствие замечаний к обслуживающему персоналу со стороны потребителей услуг (ежемесячно)	1
	Своевременное и качественное выполнение заявок педагогов по обслуживанию кабинетов (ежемесячно)	1
	Бесперебойная организация деятельности техперсонала (ежемесячно)	1
5. Уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие нарушений действующего законодательства (ежемесячно)	1
	Своевременная и качественная сдача отчетности (по факту)	1
6. Участие в реализации программ по электро-и тепло-	Учет и контроль за экономным расходованием тепловой и электроэнергии и воды. Анализ потребления (ежемесячно)	1

сбережению	Организация и проведения эффективных мероприятий по экономии всех потребляемых ресурсов (по факту)	1
7. Выполнение разовых особо сложных и важных работ	Выполнение работ, не предусмотренных должностной инструкцией (по факту)	1-2
8. Реализация проектов по благоустройству школы и территории	(по факту)	1-2

ПОЛОЖЕНИЕ
о премиальных выплатах работникам муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной
школы № 3 города Новошахтинска имени Героя Советского Союза
Ерохина Михаила Григорьевича

В целях совершенствования системы оплаты труда в соответствии постановлениями Администрации города Новошахтинска от 28.10.2021 № 1152 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования детско-юношеских спортивных школ города Новошахтинска, подведомственных Управлению образования Администрации города, от 28.10.2021 №1153 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных и прочих учреждений города Новошахтинска, подведомственных Управлению образования Администрации города Новошахтинска», на основании приказа Управления образования Администрации города Новошахтинска № 528 от 28.10.2021 года.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Целью премирования является материальное поощрение работников за качественное исполнение функциональных обязанностей, развитие творческой инициативы и активности.

1.2. Премирование работников осуществляется по решению руководителя учреждения в соответствии с Положением о премиальных выплатах работникам МБОУ СОШ №3 (далее Положение).

2. ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ

2.1. Премии выплачиваются работникам, состоящим с Учреждением в трудовых отношениях, на дату издания приказа о выплате премии.

Премии могут выплачиваться всем сотрудникам либо персонально. Предложения по численному и персональному списку на премирование предоставляются руководителю учреждения заместителями директора и иными работниками. Руководитель учреждения может также самостоятельно определять кандидатуры для поощрения.

2.2. Невыполнение или ненадлежащее выполнение сотрудниками своих должностных обязанностей, нарушение правил трудового распорядка служат основанием для уменьшения размера премии вплоть до ее лишения.

2.3. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере и выплачивается за счет средств экономии по фонду оплаты труда.

2.4. Размер премии определяется приказом руководителя образовательного учреждения в соответствии с показателями настоящего Положения.

2.5. При определении показателей и условий премирования следует учитывать:

- 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
- оперативность и профессионализма в решении вопросов, связанных с выполнением особо важных и сложных заданий;
- самостоятельности и творческого подхода, проявленных при выполнении особо важных и сложных заданий;
- внесения сотрудниками инициативных предложений по совершенствованию деятельности Учреждения.

2.6. Итоги работы для определения поощряемых работников и размеров премий подводятся по месяцам, учебным четвертям, кварталам и по итогам учебного, календарного года.

2.7. В случае увольнения сотрудника, проработавшего неполный квартал, премия за квартал не выплачивается (за исключением случаев увольнения по уважительным причинам).

Уважительными причинами увольнения считаются:

- призыв на службу в Вооруженные Силы;
- перевод на другую работу;
- перемена места жительства;
- уход на пенсию по выслуге лет, по старости, инвалидности;
- ликвидация Учреждения, сокращение численности или штата сотрудников;
- состояние здоровья, препятствующее выполнению трудовых обязанностей в соответствии с медицинским заключением.

3. УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ

3.1. Основным условием премирования является добросовестное выполнение работником своих должностных обязанностей. Нарушения трудовой дисциплины, выразившиеся в невыполнении Устава образовательного учреждения, правил внутреннего распорядка, других нормативных актов, зафиксированные в приказах по учреждению, служат основанием для лишения премий. Работники, совершившие проступки, получившие взыскания, лишаются премий на весь срок действия взыскания.

3.2. Размер премии зависит от конкретного вклада работника в обеспечение высокой результативности учебно-воспитательного процесса.

4. ВИДЫ ПРЕМИАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ

4.1. Педагогикам, зав. библиотекой за результативность, качество обучения, напряженность, объем – до 100%:

- устойчивые положительные результаты обучения и воспитания учащихся по итогам контроля (внутришкольного, городского, областного);
- подготовка призеров предметных олимпиад всех уровней;
- активное участие в работе МО, творческих групп (создание банка измерителей, проведение методических и предметных недель, разработка методических и психологических проблем и внедрение их в практику работы, творческие лаборатории, наставничество);
- обеспечение преемственности между ступенями обучения (совместное планирование учебного материала, диагностика максимальная, идентичность уровня обученности на 1 и 2 ступенях обучения);
- работа по инновационным учебно – методическим комплексам;

- подготовка и проведение проблемных семинаров, внеклассных и внешкольных мероприятий;
 - методическое обеспечение образовательного процесса по итогам смотров учебных кабинетов, сохранность закрепленных классных комнат;
 - за организацию общественно – полезного труда;
 - за организацию летнего отдыха детей;
 - за работу, не входящую в круг обязанностей и срочный ремонт школы: эстетическое оформление школы;
 - за результативную работу с одаренными детьми, результативную работу с неуспевающими.
- 4.2. Техперсоналу образовательного учреждения (объем, напряженность, качество, оперативность) – до 100%:
- выполнение работ, не входящих в круг обязанностей (ремонт);
 - качественное выполнение своих обязанностей и обеспечение сохранности закрепленных объектов, обеспечение санитарно-гигиенических норм;
 - дежурство на внеклассных мероприятиях.
- 4.3. Лаборанту – до 100%:
- ведение полисов;
 - качественное оформление пенсионных анкет;
 - своевременный контроль за санитарными книжками;
 - качественное выполнение должностных обязанностей;
 - ведение документации по технике безопасности;
 - интенсивный труд;
 - иные результаты работы.
- 4.4. Секретарь-машинистке школы – до 100%:
- качественное ведение делопроизводства;
 - работа с кадрами;
 - увеличение объема печатных материалов;
 - интенсивный труд.
 - высокое качество ведения документации;
 - иные результаты работы.
- 4.5. Кассир – до 100%:
- увеличение объема выполняемой работы по осуществлению операций с денежными средствами и ценными бумагами;
 - интенсивность труда;
 - качественное выполнение должностных обязанностей.
 - иные результаты работы.
- 4.6. Заместителям директора по учебной, воспитательной работе – до 100%:
- качественное исполнение должностных обязанностей;
 - личный вклад в обеспечение эффективности образовательного процесса;
 - внедрение инновационных технологий, обобщение и распространение передового опыта работы;
 - эффективный контроль за ходом учебно-воспитательного процесса;
 - качественное и своевременное ведение отчетной и иной документации.
 - иные результаты работы.
- 4.7. Заместителю директора по АХР – до 100%:
- результативность управленческих решений;
 - своевременность и качество представляемой аналитической, отчетной, статистической информации;
 - качественную подготовку МБОУ СОШ № 3 к осенне – зимнему отопительному сезону, подготовке школы к новому учебному году;
 - подготовка учреждений к новому учебному году и к отопительному сезону;

– иные результаты работы.

4.8. Главному бухгалтеру – до 100%:

-своевременное и качественное представление аналитической, отчетной, статистической информации;

подготовка экономических расчетов, качественное ведение документации, интенсивность труда.

– оперативную работу по своевременному и качественному исполнению смет доходов и расходов МБОУ СОШ №3;

– результативность управленческих решений;

– разработку новых программ, положений, подготовку экономических расчетов;

– качественное ведение документации;

- работа на сайтах ГМУ, «Госзакупки», «Контур-экстерн», «ПФР РФ»

– иные результаты работы.

4.9. Экономисту – до 100%:

- качественное ведение документации;

- своевременное предоставление отчетности.

- работа на сайтах ГМУ, «Госзакупки» и др.

– иные результаты работы.

Приложение № 4
к Положению об оплате труда

Положение
о выплате материальной помощи
работникам муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения средней общеобразовательной школы № 3
города Новошахтинска имени Героя Советского Союза Ерохина
Михаила Григорьевича
(МБОУ СОШ № 3)

1. Настоящее Положение о выплате материальной помощи работникам МБОУ СОШ № 3 разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и другими нормативными актами.

2. Положение регламентирует порядок надлежащего оформления и выплаты материальной помощи работникам МБОУ СОШ № 3.

3. Материальная помощь оказывается работникам МБОУ СОШ № 3 при возникновении у них особых обстоятельств; чаще всего в связи с лечением, со смертью члена семьи работника, с ущербом, причиненным какой-либо чрезвычайной ситуацией, с бракосочетанием, с рождением ребенка. Но могут быть и иные причины.

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

5. Материальная помощь не носит стимулирующий или компенсационный характер и не считается элементом оплаты труда.

6. Размер материальной помощи определяется настоящим Положением в зависимости от каждой конкретной ситуации и финансовых возможностей организации.

7. Материальная помощь может предоставляться единовременно или несколько раз в течение календарного года.

8. Источником выплаты материальной помощи работникам муниципального учреждения являются средства в объеме до одного процента от планового фонда оплаты труда, сформированного за счет средств областного бюджета, бюджета города и внебюджетных средств в объеме, определяемом МБОУ СОШ № 3 самостоятельно.

9. Потенциальным получателем материальной помощи является сотрудник МБОУ СОШ № 3, принятый на работу по трудовому договору.

10. В МБОУ СОШ № 3 устанавливаются следующие фиксированные размеры материальной помощи:

10.1. На частичное возмещение затрат в связи с дорогостоящим лечением работника составляет:

- на приобретение дорогостоящих лекарственных средств и иных лечебных препаратов, и оборудования - до 5 000 рублей;
- на проведение хирургических операций по жизненно важным показаниям - до 10 000 рублей.

10.2. В случае причинения работнику материального ущерба в результате чрезвычайных обстоятельств (квартирной кражи, затопления квартиры и др.) помощь выплачивается в размере до 8 000 рублей.

10.3. В связи со смертью близких родственников (самого работника) - от 5 000 до 10 000 рублей.

10.4. В связи с рождением ребенка - в размере до 3 000 рублей.

10.5. В связи с бракосочетанием - в размере до 3 000 рублей.

В исключительных случаях по решению Управляющего совета работнику может быть выделена материальная помощь и в больших размерах.

11. Факт необходимости получения материальной помощи должен быть документально подтвержден.

12. Работник имеет право на получение материальной помощи по всем основаниям, предусмотренным выше, не более одного раза в год по каждому из них.

13. Для получения материальной помощи на имя директора оформляется личное заявление работника (его близкого родственника) с указанием причин для выплаты материальной помощи и приложением документов, подтверждающих право на ее получение.

14. При выплате материальной помощи в связи со смертью близких родственников, самого работника (работавшего или уволенного) в бухгалтерию необходимо представить копию свидетельства о смерти.

В таких случаях выдача материальной помощи производится:

- работнику (в случае смерти близких родственников);
- близким родственникам работника (в случае смерти самого работника - работавшего или уволенного) при представлении копий документов, подтверждающих родственные связи (свидетельства о рождении, свидетельства о браке и т.д.).

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 283065556778247684513821978221916535412716623634

Владелец Закотий Надежда Николаевна

Действителен с 11.12.2024 по 11.12.2025