Приложение № 3

к коллективному договору

МБОУ Чапаевской СОШ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  «СОГЛАСОВАНО»: Председатель ПК\_\_\_\_\_\_\_\_\_ О.А. Овчинникова\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г. |  |  «УТВЕРЖДАЮ»:Директор МБОУ ­­­­­­­­­­ Чапаевской СОШ\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.Г. Мураль \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_ г.  |

Положение

о системе оплаты труда работников

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Чапаевской средней общеобразовательной школы
Белокалитвинского района
от 30.12.2016 г.

(с изменениями и дополнениями)

ред. от 09.10.2018 г.

**Раздел 1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Чапаевская СОШ (далее – Положение) определяет порядок формирования системы оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Чапаевской средней общеобразовательной школы (далее – МБОУ Чапаевская СОШ), по виду экономической деятельности «85. Образование» Общероссийского классификатора видов экономической деятельности, утвержденного приказом Росстандарта от 31.01.2014 № 14-ст.

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 учреждения и его заместителей, включая порядок определения должностных окладов, размеры и 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 выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами по оплате труда, содержащими нормы трудового права, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Положением с учетом мнения представительного органа работников Профсоюзного комитета МБОУ Чапаевской СОШ.

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

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

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

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

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

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

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

**Раздел 2. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы**

2.1. В соответствии с пунктом 2 приложения к решению Собрания депутатов Белокалитвинского района от 30.10.2008 №337 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных 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 работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом установленного объема педагогической работы или учебной работы.

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

 2.3. Размеры доли условно-постоянной части заработной платы работников (выплаты по должностным окладам, ставкам заработной платы), а также оптимального соотношения выплат компенсационного и стимулирующего характера в структуре заработной платы устанавливаются органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

2.4. Установление должностных окладов, ставок заработной платы.

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

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

Таблица №1

Размеры

должностных окладов, ставок заработной платы

по профессиональным квалификационным группам по должностям
педагогических работников

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа  | Наименование должности | Размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей) |
| 1 | 2 | 3 |
| ПКГ должностей педагогических работников |  |  |
| 1-й квалификационный уровень | старший вожатый | 7471 |
| 2-й квалификационный уровень | педагог дополнительного образования, социальный педагог  | 7834 |
| 3-й квалификационный уровень | педагог-психолог | 8216 |
| 4-й квалификационный уровень | преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности; учитель | 8621 |

2.4.2. Должностные оклады по должностям работников культуры устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

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

Таблица № 2

Размеры должностных окладов

 по профессиональным квалификационным группам

по должностям работников культуры

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа  | Наименование должности | Размер должностного оклада (рублей) |

| 1 | 2 | 3 |
| --- | --- | --- |
| ПКГ «Должности работников культуры, искусства ведущего звена» | библиотекарь без категории  | 6298 |

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

Размеры должностных окладов по ПКГ по общеотраслевым должностям специалистов и служащих приведены в таблице № 3.

Таблица № 3

Размеры должностных окладов

по профессиональным квалификационным группам по общеотраслевым должностям специалистов и служащих

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа  | Квалификационный уровень, наименование должности | Размер должностного оклада (рублей) |
| 1 | 2 | 3 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | 1-й квалификационный уровеньлаборант | 5194 |
| 2-й квалификационный уровеньзаведующий хозяйством | 5456 |

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

Размеры ставок заработной платы по ПКГ по общеотраслевым профессиям рабочих приведены в таблице № 4.

 Таблица № 4

Размеры ставок

заработной платы по профессиональным квалификационным группам по общеотраслевым профессиям рабочих

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Профессиональные квалификационные группы  | Квалификационный уровень | Размер ставки заработной платы (рублей) |
| 1 | 2 | 3 |
| ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» | 1-й квалификационный уровень: |  |
| 1-й квалификационный разряд дворник, сторож, уборщик служебных помещений | 3880 |
| 2-й квалификационный разряд рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, оператор котельной | 4105 |
|  |  |

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

3.1. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

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

3.2. Педагогическим работникам все выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы), рассчитываются от должностных окладов (ставок заработной платы) с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории, устанавливаемой в соответствии с подпунктом 4.8.1 пункта 4.8 раздела 4 настоящего Положения за исключением доплаты за осуществление дополнительной работы не входящей в круг основных должностных обязанностей, предусмотренной подпунктом 3.4.6 пункта 3.4 раздела 3 таблицы № 6 настоящего Положения.

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

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

Конкретные размеры доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются с учетом мнения работников Профсоюзного комитета МБОУ Чапаевской СОШ

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

Руководителем учреждения проводятся меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

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

3.3.2. Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной 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 работы.

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

Размеры выплат, установленные коллективным договором, настоящим Положением и 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 учреждения за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом по оплате труда или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.4.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты составляет не менее:

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

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

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 должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 до 6 часов).

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

3.4.5. Доплата за работу в особых условиях труда устанавливается работникам учреждения в соответствии с таблицей 5.

Таблица № 5

Размеры доплаты за работу в особых условиях труда

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Перечень категорий работников и видов работ | Размер доплаты (процентов) |
| 1. | За работу в общеобразовательных учреждениях, имеющих классы с инклюзивным образованием, руководителю учреждения, заместителю руководителя педагогическим и иным работникам, обеспечивающим оказание муниципальных услуг обучающимся в таких классах,  | 15до 20 |
| 2. | За индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения)педагогическим работникам |  20 |

Примечание к таблице № 5:

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

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

3.4.6. При выполнении дополнительной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса, но не входящей в основные должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками (профессиональными стандартами), работникам учреждения устанавливается доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, в соответствии с таблицей 6.

Таблица №6

Размеры доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей

в круг основных должностных обязанностей

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Перечень категорий работников и видов работ | Размер доплаты (процентов) |
| 1. | Педагогические работники - за классное руководство:1 - 4 классов5 - 11 классов | до 20до 25 |
| 2. | Учителя 1 - 4 классов - за проверку тетрадей |  15 |
| 3. | Учителя, преподаватели - организаторы основ безопасности жизнедеятельности - за проверку письменных работ по:русскому языку, литературе математикеиным предметам | до 20до 15до 10 |
| 4. | Педагогические работники - за заведование учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами, учебными мастерскими):в общеобразовательных учреждениях | до 15 |
| 5. | Работники учреждения - за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях:руководитель комиссии (консилиума, объединения)секретарь комиссии (консилиума, объединения) | до 20до 15 |
| 6. | Педагогический работник – ответственный за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в общеобразовательном учреждении с количеством классов:от 10 до 19 | до 30 |
| 7. | Педагогический работник – ответственный за организацию профориентации в общеобразовательном учреждении с количеством классов:от 6 до 12 | до 20 |
| 8. | Работники учреждения – за ведение делопроизводства | до 20  |
| 9. | Работники учреждения, в том числе библиотекари:за работу с библиотечным фондом учебниковза работу с архивом учреждения | до 25до 25 |
| 10.  | Работники учреждения, ответственные за организацию питания  | до 15 |
| 11. | Работники учреждения, ответственные за сопровождение обучающихся к общеобразовательному учреждению и обратно (подвоз детей)  | до 20 |
| 12. | Педагогические работники (при отсутствии штатного социального педагога) - за организацию работы по охране прав детства, с трудными подростками, с асоциальными семьями | до 10 |

Примечания к таблице № 6:

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

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

2. Доплаты за классное руководство, проверку тетрадей, письменных работ могут устанавливаться в максимальном размере, предусмотренном настоящим подпунктом, в классе с наполняемостью (по списочному составу обучающихся на начало учебного года) не менее: 14 человек

в общеобразовательном учреждении, расположенном в сельском поселении

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

3. В случае необходимости обязанности по классному руководству в общеобразовательном учреждении могут возлагаться на работников из числа административно-управленческого персонала при условии ведения ими педагогической или учебной работы и исходя из должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей педагогической (учительской) должности.

3.4.7. Объем средств, направляемых на установление доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, составляет 20 процентов от планового фонда оплаты труда, исчисленного исходя из должностных окладов, ставок заработной платы и надбавок за квалификацию при наличии квалификационной категории.

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

**Раздел 4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

4.1. В учреждении могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

за выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы;

иные выплаты стимулирующего характера.

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

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

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

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в абсолютном размере в пределах объема средств, доведенного учреждению органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя. Порядок ее установления и размеры в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии оценки результативности и качества труда педагогических работников определены в **приложении №1.**

Конкретные размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по результатам оценки труда педагогических работников утверждаются приказом руководителя учреждения.

4.5. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам учреждения, в том числе руководителю с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач в пределах объема средств, доведенного учреждению органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

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

руководителю учреждения – органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, в соответствии с утвержденным им порядком;

работникам учреждения - руководителем учреждения в соответствии с **приложением № 2.**

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

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

от 1 года до 5 лет – 10 процентов,

от 5 до 10 лет – 15 процентов,

от 10 до 15 лет – 20 процентов,

свыше 15 лет – 30 процентов.

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

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

В стаж работы в бюджетной сфере для установления надбавка за выслугу лет включаются периоды работы в государственных и муниципальных учреждениях Российской Федерации, независимо от ведомственной подчиненности, занимаемой должности (профессии). В стаж работы в бюджетной сфере могут быть засчитаны периоды работы в бюджетных учреждениях республик, входивших в состав СССР по 26.12.1991 включительно, при наличии подтверждающих документов.

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

4.7. 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 учреждением самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте по оплате труда (**приложение №3**). Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя.

4.7.1. При определении показателей премирования необходимо учитывать:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

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

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

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

соблюдение исполнительской дисциплины;

обеспечение сохранности государственного имущества и т.д.

4.7.2. Премирование руководителя учреждения производится в порядке, утвержденном органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

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

за квалификацию;

за специфику работы;

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

4.8.1. Надбавка за квалификацию устанавливается педагогическим работникам при работе по должности, по которой им присвоена квалификационная категория.

При установлении надбавки за квалификацию педагогическим работникам в случаях выполнения педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, используется региональное отраслевое соглашение между министерством общего и профессионального образования Ростовской области и Ростовской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, устанавливающее случаи, когда возможно учитывать квалификационную категорию, полученную по одной должности, при работе по другой должности.

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

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

 при наличии первой квалификационной категории - 15 процентов;

при наличии высшей квалификационной категории - 30 процентов.

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

4.8.2. Надбавка за специфику работы устанавливается руководителю и специалистам учреждения, расположенного в сельском населенном пункте, в размере 25 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной работы за ставку заработной платы - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной работы).

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

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

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

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

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

 при наличии почетного звания «народный» - 30 процентов,

 при наличии почетного звания «заслуженный» - 20 процентов,

 при наличии ведомственной награды –15 процентов.

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

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается со дня присвоения почетного звания, награждения ведомственной наградой (медалью, нагрудным знаком, нагрудным значком).

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

Перечень ведомственных наград, при наличии которых работникам учреждения устанавливается надбавка за наличие ведомственного почетного звания (нагрудного знака), утверждается органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

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

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

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

5.2.Установление должностных окладов руководителю учреждения и заместителям руководителя.

5.2.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается на основе отнесения возглавляемого им учреждения в зависимости от группы по оплате труда руководителей согласно таблице № 7.

Таблица № 7

 Размеры должностных окладов руководителей учреждений

|  |  |
| --- | --- |
| Учреждения образования | Должностной оклад (рублей) |
| 1 | 2 |
| образовательные учреждения III группы по оплате труда руководителей | 13588 |

5.2.2. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 - 20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Установление должностных окладов заместителям руководителя осуществляется приказом руководителя исходя из объема и сложности функциональных обязанностей каждого заместителя, его компетенции и квалификации.

5.3. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом 3](#P225) настоящего Положения.

5.4. Руководителю учреждения и его заместителям устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные [разделом 4](#P373) настоящего Положения.

5.5. Руководитель учреждения и заместители руководителя помимо основной работы имеют право осуществлять педагогическую работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в том же учреждении.

Оплата труда руководителя учреждения и его заместителей за осуществление педагогической работы устанавливается раздельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется исходя из должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей педагогический должности, выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплат стимулирующего характера - надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории

Предельный объем педагогической работы, который может выполняться в том же образовательном учреждении его руководителем, определяется органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя в отношении учреждения, заместителями руководителя – руководителем учреждения.

Педагогическая работа, осуществляемая руководителем учреждения и заместителями руководителя в том же образовательном учреждении, совместительством не считается.

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

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 N 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

5.6.1. Руководителю учреждения предельное соотношение заработной платы устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников учреждения согласно таблице № 8.

Таблица № 8

Размеры предельного соотношения заработной платы

руководителя учреждения

|  |  |
| --- | --- |
| Среднесписочная численность (человек)  | Размеры предельного соотношения заработной платы |
| 1 | 2 |
| До 50 | 3,0 |

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

5.6.3. В исключительных случаях по решению органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя в отношении учреждения, руководителю учреждения и его заместителям на определенный период может устанавливаться предельное соотношение заработной платы в индивидуальном порядке без учета среднесписочной численности работников (при приостановлении основной деятельности учреждения, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией), но не более 6 для руководителя учреждения и не более 5,5 для заместителей руководителя.

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

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

5.7.  Объемные показатели и порядок отнесения к группе по оплате труда руководителя учреждения.

5.7.1. Отнесение учреждения к одной из групп по оплате труда руководителей производится по результатам оценки сложности руководства учреждением, исходя из суммы баллов, набранной по объемным показателям, согласно таблице № 9.

Таблица № 9

Объемные показатели для отнесения учреждений
к группе по оплате труда руководителей

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование показателя | Условия | Количество баллов |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Количество обучающихся в общеобразовательном учреждении | за каждого обучающегося  | 0,3 |
| 2. | Количество работников в образовательном учреждении | за каждого работника дополнительно за каждого работника, имеющего:первую квалификационную категориювысшую квалификационную категорию | 10,51 |
| 3. | Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов | за каждый класс | до 10 |
| 4. | Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования) | за каждый вид объектов | до 15 |
| 5. | Наличие действующего музея |  | до 15 |
| 6. | Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, столовой | за каждый вид объектов | до 15 |
| 7. | Наличие следующих основных средств: |  |  |
| автотранспортных, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательного учреждения, используемых при работе образовательного учреждения | за каждую единицу | до 3, но не более 20 |
| 8. | Наличие пришкольных лагерей для организации отдыха детей в каникулярное время | за каждый поток:при численности детей до 75 человек | до 15 |
| 9. | Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии - 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц | за каждый вид объектов | до 50 |
| 10. | Наличие собственных котельной | за каждый вид объектов | до 20 |
| 11. | Наличие обучающихся в общеобразовательном учреждении, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этим учреждением или на его базе | за каждого обучающегося  | 0,5 |
| 11 | Наличие в образовательном учреждении (классах,) общего назначения обучающихся со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме общеобразовательных учреждений (классов) для обучающихся, с ограниченными возможностями здоровья) | за каждого обучающегося  | 1 |

Примечания к таблице № 9:

1. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.
2. При установлении группы по оплате труда руководителя контингент обучающихся определяется по списочному составу на начало учебного года.

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

5.7.3. При наличии других показателей, не предусмотренных в [пункте 5.7.1.](#Par0) настоящего Положения, но значительно увеличивающих объем и сложность управления учреждением, суммарное количество баллов может быть увеличено органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя в отношении учреждения, - за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

5.7.4. Группы по оплате труда руководителя в зависимости от суммарного количества баллов, набранного по объемным показателям, определяется согласно таблице № 10.

Таблица № 10

Порядок отнесения учреждений к группе по оплате труда

руководителей в зависимости от суммы баллов

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Тип учреждения | Группа по оплате труда руководителей, к которой относится учреждение, в зависимости от суммы баллов |
| I | II | III | IV |
| 1.  | Общеобразовательные учреждения | свыше 500 | до 500 | до 350 | до 200 |

5.7.5. Органы, осуществляющие функции и полномочия учредителя в отношении учреждения, в порядке исключения:

могут относить отдельные учреждения системы образования, 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;

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

5.7.6. За руководителем учреждения, находящегося на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителя, определенная до начала ремонта, но не более чем на 1 год.

Раздел 6. Особенности условий оплаты труда педагогических работников

6.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определяются в соответствии с положениями приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее - приказ Минобрнауки России № 1601), предусматривающими, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

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

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

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

- установленным объемом педагогической работы или учебной работы;

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

- размером заработной платы, исчисленным с учетом установленного объема педагогической работы или учебной 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 Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

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

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

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

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

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

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

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

6.9. Заработная плата педагогических работников, определенная на основе должностных окладов и ставок заработной платы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемые в соответствии с подпунктом 3.4.5 пункта 3.4 раздела 3 и пунктами 4.6, 4.8.1, 4.8.2, 4.8.3, пункта 4.8 раздела 4 настоящего Положения, включаются в месячную заработную плату педагогическим работникам при тарификации.

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

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

6.11. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников:

6.11.1. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате за:

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

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

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

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

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

ставки заработной платы;

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

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

Среднемесячное количество рабочих часов определяется:

для педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной 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).

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

6.13. Система нормирования труда определяется в соответствии со статьей 159 Трудового кодекса Российской Федерации и регулируется Положением о системе нормирования труда в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении Чапаевской средней общеобразовательной школы.

Раздел 7. Другие вопросы оплаты труда

7.1.  Доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения, сформированном за счет средств областного и местного бюджетов и средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, не может быть более 40 процентов.

Перечень должностей административно - управленческого персонала установлен **приложением № 4** к настоящему Положению.

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

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

работникам учреждения - руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения представительного органа работников, на основании письменного заявления работника.

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

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

 Приложение № 1

 к Положению о системе оплаты труда

работников муниципального бюджетного общеобразовательного

учреждения Чапаевская СОШ

от 30.12.2016 г.

ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ И РАЗМЕРЫ

НАДБАВКИ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ

ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ

МБОУ ЧАПАЕВСКОЙ СОШ

I. Общие положения

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы по итогам работы устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

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

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в абсолютном размере. Порядок ее установления и размеры в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии оценки результативности и качества труда педагогических работников, определяется настоящим Приложением № 1.

Конкретные размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по результатам оценки труда педагогических работников утверждаются приказом руководителя учреждения.

Оценку результатов труда педагогических работников проводит комиссия, утвержденная приказом руководителя учреждения, по разработанным критериям оценки интенсивности и высоких результатов работы.

II. Критерии оценки интенсивности и высоких результатов работы

педагогических работников

2.1. Критерии оценки интенсивности и высоких результатов работы педагогических работников разработаны МБОУ Чапаевской СОШ и распространяются на работников МБОУ Чапаевской СОШ.

2.2. Основными целями разработки критериев интенсивности и высоких результатов работы педагогических работников являются:

- повышение мотивации педагогических и руководящих работников к качественному труду;

- создание условий для привлечения в школу высококвалифицированных специалистов;

- расширение участия общественности в управлении МБОУ Чапаевской СОШ.

2.3. Основными задачами разработки критериев оценки интенсивности и высоких результатов работы педагогических работников являются:

- повышение уровня оплаты труда, обеспечивающего высокий уровень мотивации к творческому труду;

- повышение эффективности и качества педагогического труда;

- обеспечение взаимосвязи между качеством педагогического труда и доходом педагога;

- создание стимулов к повышению профессионального уровня педагогов;

- привлечение в МБОУ Чапаевской СОШ молодых специалистов.

Критерии оценки интенсивности и высоких результатов работы
педагогических работников:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование критерия | Расчёт показателя |
|
| 1 | Положительная высокая динамика качества обучающихся | Увеличение (по сравнению с прошлым периодом) доли обучающихся, закончивших учебный год на «4» и «5». Рост от 3% и выше - от 1 до 5 баллов. |
| 2 | Результаты ВПР |  ВПР (без учёта пересдачи) – 3 балла |
| 3 | Результаты ОГЭ | ОГЭ – 5 баллов, наличие – 1 балл |
| 4 | Результаты ЕГЭ | ЕГЭ – 5 баллов, наличие – 1 балл |
| 5 | Подготовка учащихся- призёров, победителей, дипломантов предметных олимпиад, конференций, конкурсов по предмету | Федеральный уровень- 4 балла Областной уровень- 3 балла Муниципальный уровень- 2 балла. Школьный уровень- 1 балл (не зависимо от количества победителей) |
| 6 | Проведение олимпиады по предметуУчастие во Всероссийских дистанционных конкурсов-игр («Медвежонок», «ЧиП» и др.) |  Участие в дистанционной олимпиаде школьников по предмету (не зависимо от количества)- от 1 до 5 баллов |
| 7 | Участие учащихся в творческих конкурсах, соревнованиях | Организация общешкольных мероприятий (КВН, викторины и др.) - от 1 до 5 баллов  |
| 8 | Представление учащимися собственных достижений на спортивных соревнованиях (для учителей физкультуры) |  От 1- до 5 баллов |
| 9 | Заполнение классными руководителями баз данных на учащихся и родителей обучающихся. Социальный паспорт класса |  От 1- до 5 балловНаличие замечаний и не в срок- минус 3 балла. |
| 10 | Внутришкольный контроль (по плану работы школы) | Без замечаний- 5 баллов Наличие незначительного замечания- 3 баллаНаличие замечаний - минус 2 балла |
| 11 | Организация внеклассной работы по предмету | Проведение 2-х и более мероприятий, подготовленных учителем по предмету в рамках внеклассной работы на высоком уровне (с приглашенными: со стороны родителей, администрации школы, представителей общественных организаций)- от 1 до 5 баллов. |
| 12 | Обоснованные жалобы родителей учащихся на качество предоставляемых образовательных услуг | Единичный факт- минус 4 баллаПовторный факт обращения - минус 6 баллов. |
| 13 | Консультации с учащимися по предметам по подготовке к ЕГЭ, ОГЭ, ВПР, НИКО. | При наличии журнала посещаемости- 5 баллов |
| 14 | Отзывы о работе учителя(от организаций, ОУ, родителей обучающихся, по поводу качества преподавания предмета и воспитательной работы) | Наличие благодарственных писем, грамот и дипломов- 5 баллов |
| 15 | Обеспечение безопасности жизнедеятельности детей в учебном процессе | Отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев на уроках и переменах – 4 баллаНаличие случаев травматизма, несчастных случаев на уроках и переменах – минус 4 балла. |
| 16 | Работа с детьми из социально неблагополучных семей |  Своевременная работа с органами опеки, КДН, ЗП, советом профилактики, посещение семей от 1 до - 5 баллов. |
| 17 | Участие педагога в очных профессиональных, творческих конкурсах и т.п. | Федеральный уровень- 10 баллов Областной уровень- 5 балловМуниципальный уровень- 3 балла Школьный уровень- 2 балла. |
| 18 | Наличие и уровень распространения передового педагогического опыта | Областной уровень- 10 баллов Муниципальный уровень- 5 баллов Школьный уровень- 3 балла. Размещение на сайте 1- 3 работ- 5 баллов Публикация в СМИ - по 3 балла за каждую.Учитывается проведение открытых уроков, мастер- классов, презентаций, творческих отчётов и др. мероприятий по обобщению педагогического опыта. |
| 19 | Активное участие педагога в методической, экспертной работе. | Участие в экспертной работе, Участие в аттестационной комиссии, Участие в комиссии по распределению стимулирующего фонда, Участие в комиссии по санитарному состоянию от 1 до 3 баллов |
| 20 | Создание элементов образовательной инфраструктуры | Использование наглядных пособий, компьютера, проектора- 3 балла. Использование интерактивной доски с целью работы с ЭОР, работы со СМАРТ приложением-5 баллов. Использование лингафонного кабинета- 5 баллов |
| 21 | Участие педагога в благоустройстве классной комнаты, школы, школьной территории | Организация ремонта класса- 2 балл Участие в ремонте школы- 2 балла Озеленение класса- 1 балл Участие в субботниках - 1 балл Оформление и полив клумб - 2 балл |
| 22 | Портфолио учащихся | Наличие и пополнение от 1 до 3 баллов |
| 23 | Участие педагога в государственно-общественном управлении (Управляющий совет) | Эффективность участия педагога государственно-общественном управлении- 2 балла |
| 24 | Имиджевая деятельность | Выездные мероприятия (концерты, выступления, поздравления с профессиональными праздниками, участие в поселковых мероприятиях и т.д.), Оформление информационных стендов, создание уюта в стенах школы, пополнение школьного музея экспонатами, фотографиями ит.д. от 1 до 5 баллов |
| 25 | Социальное партнёрство | Сотрудничество с другими учреждениями- до 5 баллов |
| 26 | Наставничество | Наличие в наставничестве молодого специалиста - от 1 до 5 баллов, студента- практиканта - от 1 до 5 баллов |
| 27 | Профсоюзная работа | Председателю- 10 баллов Члены профкома- 2 балла Профсоюзное членство- 1 балл Уполномоченному по охране труда- 5 баллов. |
| 28 | Позитивные результаты деятельности классного руководителя |  Наличие нарушений правопорядка - минус 2 балла Отсутствие пропусков без уважительной причины- 3 баллаОхват учащихся дополнительным образованием 91-100%- 5 баллов 51%- 90%- 3 балла Менее 50%- 0 балловОрганизация экскурсий, поездок: По территории посёлка- 2 балла за каждую По району- 3 балла за каждую По области- 10 баллов за каждую По стране- 15 баллов за каждуюОбразцовое содержание кабинета (итоги проверки) за отчётный период:Без замечаний – 5 б. За каждое замечание- минус 1 балл Наличие в классе информационных стендов- 2 баллаОрганизация страхования детей от несчастного случая: 100%- 5 баллов, 80-90% - 4 балла, 60-70 % - 3 балла, менее 60% - 0 балловОрганизация горячего питания: 100%- 5 баллов, 80%-90% - 2 балла, менее 80%- 0 балловОрганизация самоуправления в классеСистематически действующий орган классного самоуправления - 2баллаОтсутствие систематически действующего органа классного самоуправления - минус 2 балла |
| 29 | Ведение документации | Заполнение электронной школы - от 1 до 5 баллов Нарушение сроков сдачи отчётности- минус 5 баллов.Систематическое ведение журналов по технике безопасности- 5 баллов. |
| 30 | Работа на сайте школы | Сайт ведётся регулярно - 5 баллов Ведётся нерегулярно- 3 баллаНе ведётся- 0 баллов. Наличие собственного рабочего, постоянно пополняемого авторскими материалами, сайта - от 1 до 5 баллов. |

III. Лишение выплат и снижение надбавок

3.1 Решение о снижении выплат или лишении надбавок принимается руководителем образовательного учреждения на основании письменного аргументированного материала, предоставленного работниками, контролирующими данный вид работы.

Основание для полного лишения или частичного снятия доплат могут быть следующие случаи:

- невыполнение должностных обязанностей;

- нарушение правил внутреннего распорядка.

 Приложение № 2

к Положению о системе оплаты труда

работников муниципального бюджетного общеобразовательного

учреждения Чапаевская СОШ

от 30.12.2016 г.

ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ И РАЗМЕРЫ

НАДБАВКИ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ

РАБОТНИКАМ МБОУ ЧАПАЕВСКОЙ СОШ

I. Общие положения

1.1. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам учреждения, в том числе руководителю с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач в пределах объема средств, доведенного учреждению органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

1.2. Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и ее размерах принимается: руководителю учреждения – органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, в соответствии с утвержденным им порядком; работникам учреждения – комиссией, созданной из представителей трудового коллектива и администрации образовательного учреждения. Руководитель по своей должности является председателем комиссии.

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

1.4. Размеры надбавки за качество выполняемых работ устанавливаются в зависимости от достигнутых показателей. Порядок установления и критерии оценки качества выполняемых работ сотрудниками МБОУ Чапаевской СОШ определены настоящим Приложением № 2.

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

II. Критерии оценки качества выполняемых работ
работниками МБОУ Чапаевской СОШ

2.1. Критерии оценки эффективности работы для установления надбавок за качество выполняемых работ разработаны МБОУ Чапаевской СОШ и распространяются на работников МБОУ Чапаевской СОШ.

2.2. Основными задачами разработки критериев оценки результативности и качества труда педагогических работников являются:

- повышение мотивации работников школы к творческому и эффективному труду;

- создание стимулов к повышению профессионального уровня педагогов;

- создание условий для привлечения в МБОУ Чапаевской СОШ высококвалифицированных молодых специалистов.

2.3. Критерии оценки эффективности работы для установления надбавок за качество выполняемых работ

|  |  |
| --- | --- |
| Сумма, в рублях | Критерии оценки эффективности работы |
| от 1200 до 16000 | Полученные дополнительные задания выполнялись в полном объеме, самостоятельно, с соблюдением установленных сроков. При этом выполнялись дополнительные поручения по реализации заданий высокой степени сложности (сверх обычно выполняемого объема работы) |
| от 8000 до 12000 | Полученные дополнительные задания выполнялись в полном объеме, самостоятельно, с соблюдением установленных сроков (сверх обычно выполняемого объема работы) |
| от 4000 до 8000 | Полученные задания выполнялись своевременно, но при постоянном контроле и необходимой помощи со стороны руководителя (заместителя руководителя) |
| от 400 до 4000 | Полученные задания выполнялись своевременно, но при постоянной помощи со стороны руководителя (заместителя руководителя) |
| 0 | При наличии дисциплинарного взыскания |

1. Порядок принимается на общем собрании коллектива МБОУ Чапаевской СОШ.

4.Настоящий Порядок действует до принятия нового.

 Приложение № 3

 к Положению о системе оплаты труда

работников муниципального бюджетного общеобразовательного

учреждения Чапаевская СОШ

от 30.12.2016 г.

ПРЕМИРОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

МБОУ ЧАПАЕВСКОЙ СОШ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

1.2. Премирование руководителя учреждения производится в порядке, утвержденном органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя.

1.3. Целью премирования является материальное поощрение работников за качественное исполнение функциональных обязанностей, повышение профессионального мастерства сотрудников, развитие творческой инициативы и активности.

1.4. Настоящее Приложение № 3 распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием.

1.5. Положение о премировании работников МБОУ Чапаевской СОШ разрабатывается администрацией образовательного учреждения и согласовывается с профсоюзным комитетом.

1.6. Изменения и дополнения в настоящее Приложение № 3 вносятся общим собранием трудового коллектива.

1.6. Срок настоящего Приложения № 3 не ограничен, действует до принятия нового.

2. ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ

2.1. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях, утверждённым Постановлением Администрации Белокалитвинского района, работникам устанавливаются следующий вид выплат стимулирующего характера:

 - премиальные выплаты по итогам работы.

2.2.На выплату премиальных предусматривается средства в размере 5% от планового фонда оплаты труда.

 2.3.Премирование работников осуществляется по решению руководителя МБОУ Чапаевской СОШ в соответствии с настоящим Приложением № 3.

2.4. При определении размера и вида поощрения учитываются следующие показатели:

- достижение учащимися высоких показателей по сравнению с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;

- участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов;

- проведение уроков высокого мастерства;

- оформление тематических выставок;

- образцовое содержание кабинета;

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

- за участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

- за участие в организации и проведении трудовой практики учащихся.

2.5. Конкретный размер премии может определяться в абсолютном размере.

2.6. Решение о виде и размере премирования работников оформляется приказом руководителя МБОУ Чапаевской СОШ.

2.7. Премия выплачивается в месяце, следующего за отчётным периодом.

Условия для выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Основание для выплаты премии | Сумма (руб.) |
| 1 | Достижение учащимися высоких показателей по сравнению с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения | до 1600  |
| 2 | Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов | до 2000 |
| 3 | Проведение уроков высокого мастерства  | до 2000 |
| 4 | Оформление тематических выставок  | до 800 |
| 5 | Образцовое содержание кабинета | до 1200 |
| 6 | За качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения | до 8000 |
| 7 | За участие в выполнении особо важных работ и мероприятий | до 14000 |
| 8 | Участие в организации и проведении трудовой практики учащихся | до 2000 |

3. ПОКАЗАТЕЛИ, ВЛИЯЮЩИЕ НА УМЕНЬШЕНИЕ РАЗМЕРА ДЕНЕЖНОЙ ПРЕМИИ, А ТАКЖЕ ЛИШЕНИЕ

Стимулирующие надбавки к должностному окладу могут быть отменены или изменены в размерах приказом руководителя МБОУ Чапаевской СОШ за несвоевременное выполнение возложенных должностных обязанностей и заданий, нарушение Устава МБОУ Чапаевской СОШ, а также:

3.1. Нарушение правил внутреннего трудового распорядка.

3.2. Нарушение санитарно-эпидемиологического режима.

3.3. Нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности.

3.4. Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей.

3.5. Обоснованные жалобы родителей на педагогов (на низкое качество учебно-воспитательной работы) и на персонал (за невнимательное и грубое отношение к детям), на нарушение педагогической этики.

3.6. Детский травматизм по вине работника.

3.7. Высокий уровень заболеваемости сотрудника (злоупотребление больничными листами).

3.8. Рост детской заболеваемости, связанный с нарушением санитарного режима, режима питания и др.

3.9. Халатное отношение к сохранности материально-технической базы.

3.10. Пассивность в участии жизнедеятельности и общественных мероприятий внутри учреждения и на других уровнях.

3.11. Наличие ошибок в ведении документации.

3.12. Отсутствие результатов в работе с семьями (отсутствие взаимопонимания и взаимопомощи, конфликтные ситуации).

Приложение № 4

к Положению о системе оплаты труда

работников муниципального бюджетного общеобразовательного

учреждения Чапаевская СОШ

от 30.12.2016 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей административно-управленческого персонала

1. К административно-управленческому персоналу учреждения относятся:

руководитель учреждения;

заместитель руководителя учреждения;

заведующий хозяйством.