

Председатель
профсоюзной организации

_____ Н. А. Маслова
« ____ » _____ 2022г.

Директор МБОУ СОШ № 2

_____ М. Н. Коломиец
« ____ » _____ 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда работников МБОУ СОШ № 2

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников МБОУ СОШ №2 города Лермонтова СК (далее – Положение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Ставропольского края от 20 августа 2008 г. № 128-п «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных и государственных казенных учреждений Ставропольского края», с приказом министерства образования и молодежной политики Ставропольского края от 10 ноября 2021 года №1934-пр «О внесении изменений в приказ министерства образования Ставропольского края от 16 августа 2018 г. № 1264-пр «Об оплате труда работников государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству образования Ставропольского края», приказом отдела образования физической культуры и спорта администрации города Лермонтова №13-од от 13 января 2022 года.

Обязательно к применению в части установленных окладов и распределения стимулирующего фонда оплаты труда между категориями работников. Ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников несёт руководитель МБОУ СОШ №2.

1.2. Положение определяет порядок формирования и расходования фонда оплаты труда и систему оплаты труда работников МБОУ СОШ №2 города Лермонтова.

1.3. Система оплаты труда работников МБОУ СОШ №2 устанавливается с учетом требований трудового законодательства Российской Федерации, Коллективным договором, соглашениями и настоящим Положением.

1.4. Оплата труда работников определяется трудовыми договорами между руководителем МБОУ СОШ №2 и работниками, исходя из условий труда, его результативности, особенностей деятельности Учреждения и работников.

1.5. Формирование фонда оплаты труда Учреждения осуществляется в пределах объёма финансовых средств, предоставляемых образовательному

учреждению на реализацию основных общеобразовательных программ на текущий финансовый год, внебюджетных средств.

1.6. Согласно условиям оплаты труда, определенным действующим трудовым законодательством и настоящим Положением, заработную плату работников МБОУ СОШ №2 следует определять, исходя из:

- должностных окладов, ставок заработной платы;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера и иных выплат в пределах выделенного фонда оплаты труда.

1.7. Профессиональные квалификационные группы должностей служащих, должностные оклады и ставки заработной платы работников учреждений образования устанавливаются согласно пункту 3.2 настоящего положения.

1.8. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих и квалификационных уровней.

1.9. Штатное расписание МБОУ СОШ №2 утверждается руководителем МБОУ СОШ №2 и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем МБОУ СОШ №2 на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с положением об оплате труда работников образовательного учреждения, согласованным в установленном порядке с представительным органом работников.

1.10. Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования или стажа работы, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по решению соответствующей аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы.

1.11. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам МБОУ СОШ №2 согласно разделу 3 настоящего Положения.

1.12. Выплаты стимулирующего характера и иные выплаты устанавливаются работникам МБОУ СОШ №2 согласно разделу 4 настоящего Положения.

1.13. Порядок установления ставок заработной платы (должностных окладов) педагогическим работникам приведён в разделе 5 настоящего Положения.

1.14. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам МБОУ СОШ №2 приведен в пункте 6 настоящего Положения.

1.15. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников приведены в пункте 7 настоящего Положения.

1.16. Ежемесячная доплата за учёную степень и почётное звание, ведомственное почётное звание (нагрудный знак), установленная пунктом 4.5 настоящего Положения, педагогическим работникам учитывается при начислении заработной платы за педагогическую нагрузку.

1.17. Фонд оплаты труда формируется МБОУСОШ №2 на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета города Лермонтова, предусмотренных на оплату труда работников бюджетных учреждений, размеров субсидий, предоставленных бюджетным образовательным учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), объемов централизованных средств и используемых учреждениями с учетом исполнения ими целевых показателей эффективности работы, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.18. Руководитель МБОУ СОШ №2 формирует и утверждает штатное расписание МБОУ СОШ №2 в пределах базовой части фонда оплаты труда.

1.19. При оптимизации штатного расписания средства направляются на увеличение стимулирующего фонда.

1.20. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда МБОУ СОШ №2 работникам может быть оказана материальная помощь в случаях, установленных в Приложении №3 положения.

«2. Профессиональные квалификационные группы должностей и должностные оклады работников МБОУ СОШ №2.

2.1. Профессиональные квалификационные группы должностей и должностные оклады работников МБОУ СОШ №2.

2.1.1 Размеры окладов работников МБОУ СОШ №2 устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) согласно приказу руководителя.

Вопрос об установлении конкретному работнику ставки заработной платы в соответствии с перечнем решается МБОУ СОШ №2 самостоятельно в индивидуальном порядке с учётом его квалификации, объёма и качества выполняемых работ в пределах средств, направляемых на оплату труда. Указанная оплата труда может носить как постоянный, так и временный характер.

2.1.2. Должностные оклады заместителей руководителя МБОУ СОШ № 2 устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда:

№ п/п	Наименование должности	Минимальный должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Заместитель руководителя по учебно-воспитательной работе и заместитель руководителя по воспитательной работе	20581	19346	17082	15642

2.1.3 Минимальные должностные оклады главных бухгалтеров, заместителей руководителя по финансово-экономическим вопросам, заместителей руководителя по общим вопросам устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда:

№ п/п	Наименование должности	Минимальный должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Главный бухгалтер, заместитель директора по финансово-экономическим вопросам, заместитель директора по общим вопросам	20581	19346	17082	15642

2.1.4. Минимальные должностные оклады заместителей руководителя и заведующих по административно-хозяйственной части МБОУ СОШ №2 в зависимости от группы по оплате труда:

№ п/п	Наименование должности	Минимальный должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Заместитель руководителя				

	(директора) по административно-хозяйственной части, заведующий административно-хозяйственной частью	20581	19346	17082	15642
--	---	-------	-------	-------	-------

2.1.5. Минимальные ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальная ставка заработной платы (рублей)
1	2	3	4
2.	2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; организатор внеклассной и внешкольной воспитательной работы	8871
3.	3 квалификационный уровень	Воспитатель; педагог-психолог; педагог-дефектолог, учитель-логопед	8906
4.	4 квалификационный уровень	Преподаватель основ безопасности жизнедеятельности Учитель Учитель-дефектолог Советник директора по воспитанию и взаимодействию с ДОО	10391

2.1.6 Минимальные размеры должностных окладов медицинских работников и работников культуры, включенных в штатные расписания МБОУ СОШ № 2:

Профессиональная квалификационная группа «Должности работников, занятых в библиотеках»

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих отнесенных к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1.	Должности руководящего	Заведующий библиотекой	8875

	состава культуры		
--	------------------	--	--

Профессиональная квалификационная группа « Средний медицинский и фармацевтический персонал»

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих отнесенных к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1.	3 квалификационный уровень	Медицинская сестра	9240

Профессиональная квалификационная группа « Врачи и провизоры»

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих отнесенных к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1.	2 квалификационный уровень	Врачи	13046

2.2.Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности служащих

2.2.1. Минимальные размеры окладов работников общеобразовательного учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ):

- должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» - 7489,00 руб.;
- должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» - 7652,00 руб.;
- должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» - 7652,00 руб.;

Наименование должностей, входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Должностной оклад по ПКГ (рублей)
1	2

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	
Секретарь руководителя, лаборант, специалист по кадровому делопроизводству	7489
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	
Без категории: инженер всех специальностей, специалист по закупкам, специалист по управлению документацией организации, бухгалтер, специалист по кадровому делопроизводству	7652
2 квалификационный уровень	
II категория: инженер всех специальностей, специалист по закупкам, специалист по управлению документацией организации, экономист, бухгалтер	7652
3 квалификационный уровень	
I категория: инженер всех специальностей, бухгалтер, экономист, специалист по закупкам, специалист по управлению документацией организации	7652
4 квалификационный уровень	
Ведущие: инженер всех специальностей, бухгалтер, специалист по закупкам, специалист по управлению документацией организации	7652

2.2.2. Минимальные размеры окладов рабочих учреждений, устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

Разряды выполняемых работ	Оклад (рублей)
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: Уборщик служебных помещений Дворник Рабочий по обслуживанию зданий Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	4860,00 рублей

2.2.3. К квалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие высший разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику (ЕТКС) и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности.

2.2.4. Вопрос об установлении конкретному рабочему оклада в соответствии с настоящим перечнем решается МБОУ СОШ №2 самостоятельно в индивидуальном порядке с учётом его квалификации,

объёма и качества выполняемых работ в пределах средств, направляемых на оплату труда

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников.

3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами образовательного учреждения с учетом настоящего Положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективным договором и соглашениями.

3.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

3.4.1. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставками заработной платы, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

Руководитель МБОУ СОШ №2 проводит специальную оценку рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

Перечень работников и конкретный размер доплаты работникам определяется учреждением в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда на основании отчета о специальной оценке рабочих мест и закрепляется в коллективном договоре.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки рабочих мест.

3.5 Рекомендуемые размеры компенсационных выплат 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) прописаны в таблице №1 приложения № 1 к положению.

Перечень должностей работников и конкретные размеры выплат в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) в тех случаях,

когда они имеют минимальные и максимальные значения, определяются руководителем образовательной организации по согласованию с представительным органом работников учреждения в зависимости от степени и продолжительности их занятости в особых условиях и других факторов. В МБОУ СОШ №2 на основании указанного Перечня по согласованию с представительным органом работников утверждается перечень должностей, по которым с учетом конкретных условий работы в данном учреждении, подразделении и должности устанавливаются выплаты в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы.

В случаях, когда работникам предусмотрены выплаты в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы по 2 и более основаниям, абсолютный размер каждой выплаты, установленной в процентах, исчисляется из должностного оклада, ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

Доплаты за классное руководство, проверку письменных работ устанавливаются в размере, предусмотренном таблицей №1 приложения №1 к положению, в классе (учебной группе) с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных учреждений соответствующими типовыми положениями об образовательных учреждениях. Для классов (учебных групп) с меньшей наполняемостью расчет размера доплаты за классное руководство, проверку письменных работ пропорционально фактической наполняемости классов.

3.5.1. Педагогическим работникам МБОУ СОШ №2 устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5000,00 рублей, но не более 2х выплат ежемесячного денежного вознаграждения 1 педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2х и более классах.

Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс, независимо от количества обучающихся в каждом классе, а так же реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

3.6.1. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается 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.

3.6.3. Оплата за сверхурочную работу.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.6.4. Работникам МБОУ СОШ № 2, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся выплаты:

- за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- за совмещение профессий (должностей).

При выполнении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится выплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.

Размер должностного оклада (ставки заработной платы) по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени в пределах ФОТ выделенного в штатном расписании на данную профессию (должность), либо согласно тарификации (учителям). Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также в установленных комиссиями случаях ухудшения качества работы.

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в трудовом договоре, коллективном договоре, соглашении и других локальных нормативных актах образовательного учреждения.

3.7. Иные выплаты, предусмотренные таблицей 1 приложения 1 к положению.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;
- г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

При этом критерии и показатели для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и образовательного учреждения в целом.

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в образовательном учреждении создается соответствующая комиссия с участием представительного органа работников.

Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждаются приказом руководителя учреждения.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются образовательными учреждениями самостоятельно в пределах имеющихся средств, по согласованию с представительным органом работников и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях в соответствии с положением по оплате труда работников учреждений.

Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителю МБОУ СОШ №2.

4.2. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- а) за интенсивность труда;
- б) за высокие результаты работы;
- в) за выполнение особо важных и ответственных работ;
- г) за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);
- д) за наличие квалификационной категории;
- е) за стаж непрерывной работы.

Также устанавливаются выплаты в % от должностного оклада:

- к заработной плате педагогических работников, отнесенных к категории молодых специалистов – в размере 50% от должностного оклада (к молодым специалистам относятся лица в возрасте до 35 лет, принятые на работу в учреждение в течение трех лет включительно после окончания профессиональной образовательной организации высшего образования). Ежемесячная надбавка молодым специалистам устанавливается по основному месту работы со дня принятия их на работу в МБОУ СОШ № 2 и выплачивается в течение трёх лет. Ежемесячная надбавка молодым специалистам выплачивается одновременно с заработной платой в пределах фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения, в том числе в период нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске и в период временной нетрудоспособности. Ежемесячная надбавка не выплачивается молодым специалистам в период нахождения в отпуске без сохранения заработной платы или в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет;

- педагогическим работникам за руководство кружковой работой, организацию и проведение мероприятий (на время организации и проведения) в области образования (физкультуры, здравоохранения, молодежной политики и пр.) школьного, городского, краевого, и федерального значения – 20-50%;

- педагогическим работникам, реализующим образовательные программы с углубленным изучением отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы (профильное обучение) – 15%;

- участие в работе городских, краевых экспериментальных площадках, в городских и краевых творческих лабораториях, проводящих исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий– 45%;

- работникам учреждения за личный вклад в общие результаты деятельности образовательного учреждения, участие в подготовке и организации социально значимых мероприятий – 25%;

- работникам, ответственным за организацию питания в образовательных учреждениях – 10-20%;

- педагогическим работникам за руководство представительным органом работников – 25 %;

- за организацию предметных и межпредметных олимпиад:

- по программам начального общего образования – 10%

- по программам основного и среднего общего образования – 20%;

- за наставничество педагогических работников – 50% от ставки заработной платы (должностного оклада), но не более 5000 рублей.

4.3. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, утверждаемого образовательным учреждением.

1) За наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

- педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности – 5% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учётом фактического объёма учебной нагрузки (педагогической работы);

- за наличие I квалификационной категории – 15% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учётом фактического объёма учебной нагрузки (педагогической работы);

- за наличие высшей квалификационной категории – 20% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учётом фактического объёма учебной нагрузки (педагогической работы).

2) За наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается выплата стимулирующего характера:

- имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности – в размере 20 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

- имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности – в размере 30 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

- имеющим почетное звание «народный» – в размере 30 процентов, «заслуженный» – 20 процентов установленной ставки заработной платы по основной должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – в размере 15 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

4.4. Выплаты за стаж непрерывной работы устанавливаются педагогическим работникам в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

- при стаже работы от 1 до 3 лет – 5%;
- при стаже работы от 3 до 5 лет – 10%;
- при стаже работы свыше 5 лет – 15%.

В стаж непрерывной работы включается:

- время работы по основному месту работы в данной образовательной организации;

- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

- время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы в связи с направлением учреждением для получения дополнительного профессионального образования, повышения квалификации или переподготовки;

- периоды временной нетрудоспособности;

- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением;

- время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же учреждение.

4.5. Доплаты за классное руководство 1 000,00 рублей с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных учреждений соответствующими типовыми положениями об образовательных учреждениях. Для классов (учебных групп) с меньшей наполняемостью расчет размера доплаты за классное руководство рассчитывается пропорционально фактической наполняемости классов.

4.5. Иные выплаты, предусмотренные таблицей 2 Приложения 1 настоящего Положения.

4.6. Премияльные выплаты по итогам работы.

Условия, порядок, размер премиальных выплат устанавливается в соответствии с положением об оплате труда работников образовательного учреждения и прописаны в Приложении №2 к положению.

4.6. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (ставка заработной платы) или в абсолютных размерах.

4.7. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по решению руководителя учреждения с учетом решения комиссии по установлению выплат в пределах фонда оплаты труда.

Планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий работников, включенных в штатное расписание и тарификационный список.

Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам МБОУ СОШ №2 планируется отдельно. Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников.

4.8. Стимулирующие выплаты могут производиться ежемесячно, по итогам квартала, полугодия, к праздничным датам.

4.9. Стимулирующие выплаты руководителю МБОУ СОШ № 2 производятся согласно приказу Учредителя.

4.10. Стимулирующие выплаты за качество выполненных работ распределяются руководителем Учреждения по согласованию с представительным органом работников в соответствии с критериями качественных показателей, разработанных учреждением самостоятельно и утвержденных приказом руководителя учреждения и максимальными размерами не ограничиваются.

Стимулирующие выплаты за качество выполненных работ производятся ежемесячно за фактически отработанное время по основной должности.

4.11 . Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении от окладов (ставок) по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп или в абсолютных размерах.

4.12. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя Учреждения и согласованию с представительным органом работников в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения с учётом критериев оценки качества, установленных в образовательном учреждении:

- заместителям руководителя, главному бухгалтеру и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно;
- педагогическим работникам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителя – по представлению заместителей руководителя.

4.13. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группе работника, так и в абсолютном размере и выплачиваются ежемесячно или в конце календарного и (или) учебного года. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

4.14. Выплаты стимулирующего характера производятся при наличии экономии ФОТ и могут корректироваться с своевременным уведомлением о таких изменениях работников.

5. Порядок установления должностных окладов педагогическим работникам.

5.1. Аттестация педагогических работников осуществляется в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. № 276, Положением о формах и процедурах проведения аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений Ставропольского края, утвержденным приказом министерства образования Ставропольского края от 24 декабря 2010 года № 843-пр.

5.2. Уровень образования педагогических работников при установлении размеров ставок заработной платы определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

5.3. Требования к уровню образования при установлении размеров оплаты труда педагогических работников определены в разделе «Требования к квалификации» квалификационных характеристик должностей работников образования.

5.4. Педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, – как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

5.5. Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Окончание 3 полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление размеров должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

5.6. Преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), педучилищ и музыкальных училищ, работающим в образовательном учреждении, должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

5.7. Учителям учебных предметов (в том числе в I-IV классах) специальных (коррекционных) классов для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии ставки заработной платы как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: специальная психология; коррекционная педагогика и специальная психология и другие аналогичные специальности;

окончившим спецфакультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

5.8. Изменение размеров должностных окладов, ставок заработной платы производится при:

получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда 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, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

5.9. Руководитель МБОУ СОШ №2 проверяет документы об образовании и устанавливает работникам должностные оклады (ставки заработной платы); ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы) тарификационные списки по форме.

5.10. Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях.

В течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 г. N 209

(зарегистрирован Минюстом России 26 апреля 2010 г., регистрационный N 16999), при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательного учреждения;

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
Учитель	учитель; воспитатель группы продленного дня, воспитатель (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы, профилю работы по основной должности)
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, учитель
учитель-логопед	учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы,

	профилю работы по основной должности)
Учитель музыки	музыкальный руководитель

6. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам МБОУ СОШ №2

6.1. Месячная заработная плата педагогических работников определяется путём умножения ставки заработной платы (должностного оклада) на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за 1 ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

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

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

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

6.2. 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 и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным причинам.

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

6.3. Исчисление 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 I и II учебных полугодий.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение учащихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость учащихся 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. Месячная 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 полугодия и деленной на установленную норму часов в неделю.

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

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

6.5. Тарификационные списки учителей (преподавателей) ежегодно утверждаются руководителем МБОУ СОШ №2.

7. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников МБОУ СОШ №2

7.1. Почасовая оплата труда педагогических работников МБОУ СОШ №2 применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с учащимися по форме самообразования и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

- при оплате за часы педагогической работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации, размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году). Аналогичный расчет применяется и при шести дневной рабочей неделе.

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

8. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок её распределения в МБОУ СОШ №2

8.1. Норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы определяется согласно нормам, утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 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».

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы) за ставку заработной платы для педагогических работников МБОУ СОШ №2 устанавливается исходя из продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную), воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную

должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утверждёнными в установленном порядке.

8.2. Ставка (должностной оклад) педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов педагогической нагрузки:

а) 18 часов в неделю:

- учителям 1 - 11 (12) классов, реализующим общеобразовательные программы (в том числе специальные коррекционные) образовательные программы для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья);

- педагогам дополнительного образования;

б) 36 часов в неделю:

- педагогам-психологам, социальным педагогам, педагогам-организаторам, преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности;

в) 20 часов в неделю:

- учителям-дефектологам; учителям-логопедам; педагогам-дефектологам;

г) 30 часов в неделю:

- воспитателям ГПД.

8.3. За часы преподавательской (педагогической) работы сверх установленной нормы часов за 1 ставку заработной платы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере в порядке, предусмотренном в пункте 8.10 настоящего приложения.

8.4. Ставка заработной платы (должностной оклад) учителей перечисленных в пункте 8.2, устанавливается исходя из затрат их рабочего времени в астрономических часах с учётом коротких перерывов (перемен), предусмотренных между уроками (занятиями), в том числе «динамического часа» для учащихся 1 класса.

Конкретная продолжительность учебных занятий, но не превышающая 45 минут, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается Уставом либо локальным актом образовательного учреждения с учётом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утверждённых в установленном порядке. Выполнение педагогической работы регулируется расписанием учебных занятий.

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных Уставом образовательного учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, тарифно-квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника.

8.5. Продолжительность рабочего времени других работников, не перечисленных в пункте 8.2, составляет 40 часов в неделю.

8.6. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях:

- учителям I–IV классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам.

8.7. Учителям МБОУ СОШ №2, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной при тарификации до конца учебного года, выплачивается:

- заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку заработной платы;

- заработная плата в размере ставки заработной платы, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку заработной платы и если их невозможно догрузить педагогической работой;

- заработная плата, установленная при тарификации, в размере ставки заработной платы, если при тарификации учебная нагрузка была установлена ниже нормы за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить педагогической работой.

Об уменьшении объёма учебной нагрузки работники должны быть поставлены в известность не позднее, чем за 2 месяца. Об изменении размера заработной платы за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, дополнительный объём работы – не менее чем за 3 дня (ст.60 ТК РФ)

8.8. Должностные оклады перечисленным ниже работникам устанавливаются с учётом ведения ими преподавательской работы в объёме:

360 часов в год – преподавателям основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки;

8.9. Преподавательская работа руководящих и других работников без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по должностным окладам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

Выполнение работы, указанной в пункте 8.9 осуществляется в основное рабочее время. Преподавательская работа, указанная в настоящем пункте, может осуществляться с согласия руководителя, как в основное рабочее время, так и за его пределами.

8.10. Объём учебной нагрузки учителей и преподавателей устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в МБОУ СОШ №2.

При установлении учителям, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год необходимо, как правило, сохранять ее объём и преемственность преподавания предметов в классах (по ступеням обучения). Объём учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

Объём учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

Предельный объём учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении его руководителем, определяется учредителем, а других работников, ведущих её помимо основной работы – самим образовательным учреждением.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательного учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) допускается с разрешения Учредителя.

8.11. При возложении на учителей МБОУ СОШ №2, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с учащимися, отнесёнными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях и совместительством не считаются.

Учебная нагрузка учителям и преподавателям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста 3-х лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении её на очередной учебный год на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими учителями.

8.12. Верхний предел объёма учебной нагрузки, который может быть определён учителям, преподавателям и другим педагогическим работникам в том же образовательном учреждении не установлен.

9. Порядок установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения

9.1. Условия и порядок установления выплат стимулирующего характера закрепляются в локальных актах: перечень показателей для установления стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения, положение о материальном стимулировании работников МБОУ СОШ № 2, в Коллективном договоре.

9.2. Для оценки результатов профессиональной деятельности (высокое качество) создается экспертная комиссия сроком на один учебный год. Состав экспертной комиссии формируется из представителей методического совета, психолого-социально-педагогической службы, представителей профсоюзного комитета, администрации.

9.3. Экспертная комиссия анализирует материалы, подтверждающие высокое качество труда работников за рамками должностных обязанностей, личный вклад в развитие (функционирование) учреждения, представленные администрацией, руководителями методических объединений, представительным органом работников. К рассмотрению комиссией могут быть приняты листы самооценки профессиональной деятельности работников по показателям, занесенным в перечень показателей для установления выплат стимулирующего характера.

9.4. На основании итогового протокола руководитель учреждения издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера.

9.5. Стимулирующие выплаты за интенсивность и напряжённость работы устанавливаются на основании приказа руководителя за расширение документооборота, за ведение и обработку статистических данных.

9.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на один учебный год с корректировкой по месяцам, кварталам, учебным полугодиям вместе с тарификацией (сентябрь, январь).

9.7. Выплаты стимулирующего характера могут также носить одноразовый характер (на 1 месяц) за выполнение важных срочных внеплановых работ за рамками должностных обязанностей.

9.8. Не допускается установление выплат за показатели, не утверждённые в перечне критериев.

9.9. Каждый работник заполняет оценочный лист (в одном экземпляре), где указывает выполненные мероприятия, аналитическую справку за соответствующий период (краткий анализ работы с приведением конкретных цифр, процентов, фамилий обучающихся и т.д.) и анализ утверждённых критериев и показателей, подсчитывает количество баллов.

9.10. По представлению председателя экспертной комиссией может быть принято решение об уменьшении или снятии выплат стимулирующего характера.

Показания, по которым могут быть сняты (уменьшены) выплаты:

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка, трудовой дисциплины;
- нарушение правил техники безопасности и норм охраны труда;
- наличие обоснованных письменных жалоб на работника;
- ухудшение качества оказываемых услуг, работы;
- нарушение санитарно-гигиенического режима образовательного учреждения.

9.11. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются по основному месту работы.

9.12. Высвободившиеся средства стимулирующей части ФОТ направляются для формирования премиального фонда.

9.13. На основании проведенной оценки профессиональной деятельности работников один раз в полугодие производится подсчёт баллов за соответствующий период по всем критериям и показателям с учётом их весового коэффициента для каждого работника. После подсчёта баллов для оценки результативности работы составляется сводный оценочный лист, отражающий суммарное количество баллов, набранное каждым работником, путём суммирования определяется общая сумма баллов, которая используется для определения денежного веса одного балла.

Результаты оценки результативности работы заносятся экспертной комиссией в протокол, который составляется тоже в одном экземпляре.

9.14. Работник имеет право ознакомиться с оценкой его профессиональной деятельности по показателям для установления выплат стимулирующего характера, подтверждённых данной экспертной комиссией.

Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга профессиональной деятельности работников Учреждения только в части соблюдения, установленных Положением критериев, показателей, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности. В случае установления комиссией существенных нарушений критериев, показателей, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности комиссия имеет право снизить количество баллов по оценочному листу.

9.15. Работник должен быть ознакомлен с решением комиссии, если согласование не достигнуто – окончательное решение за собой оставляет руководитель Учреждения.

9.16. Размер стимулирующей части ФОТ делится на общую сумму баллов – в результате получается денежный вес (в рублях) одного балла.

Денежный вес умножается на количество баллов работника, таким образом, получается размер поощрительных выплат по результатам работы за установленный период.

9.17. Заседание экспертной комиссии по распределению стимулирующего фонда проводится один раз в полугодие.

9.18. Полученный размер поощрительных выплат за высокое качество и эффективность работы выплачивается за фактически отработанное время равными долями ежемесячно в соответствии с данным Положением.

10. Порядок оплаты за оказание платных дополнительных образовательных услуг

10.1. Порядок оплаты за оказание платных дополнительных образовательных услуг устанавливается в процентном соотношении от поступившей суммы, в соответствии с настоящим Положением, коллективным договором, положением об оказании платных дополнительных образовательных услуг, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

10.2. Заработная плата педагогам, оказывающим дополнительные платные образовательные услуги, устанавливается в процентном соотношении от суммы привлеченных педагогом средств (таблица №3 Приложения №1 к положению).

10.3. Заработная плата административно-управленческого аппарата (главный бухгалтер, заместитель директора по финансово-экономическим вопросам, специалист по управлению документацией организации, заместитель директора по учебно-воспитательной работе) за организацию платных дополнительных образовательных услуг устанавливается от суммы, поступившей в учреждение за оказание платных образовательных услуг (таблица №3 Приложения №1 к положению).

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников МБОУ СОШ № 2

Таблица № 1

Выплаты компенсационного характера

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке зарботной платы), либо фиксированная сумма
1	2	3
1.	За работу в образовательных учреждениях, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении: работникам, непосредственно занятым в таких классах (группах)	20%
2.	За индивидуальное обучение на дому больных детей (при наличии соответствующего медицинского заключения) учителям и другим педагогическим работникам	20%
3.	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий	20%
4.	Учителям, преподавателям за классное руководство 1-4-х классов 5-11-х классов	15% 20%
4.1.	Учителям, преподавателям ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство	5 000
5.	Учителям 1-4-х классов за проверку письменных работ	10%
6.	Учителям, преподавателям за проверку письменных работ, из расчета педагогической нагрузки, по: русскому языку, литературе, математике иностранному языку, физике, химии, биологии, истории,	15% 10%

	географии, информатике, ОБЖ, музыке	
7.	Педагогическим работникам за руководство методическими объединениями: - школьными - городскими	10% 15%
8.	За выполнение функций школьного уполномоченного по правам ребенка	30%
9.	За выполнение наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ, связанного с закупочной деятельностью в соответствии с ФЗ № 44 от 05 апреля 2013 года	20-30 %
10.	За ведение работы и публикацию информации на официальном сайте для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях (bus.gov.ru)	10-20%
11.	За организацию питания учащихся	10-20%

Выплаты стимулирующего характера

№ п/п	Перечень выплат	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы), либо фиксированная сумма
1.	За ведение архива учреждения	20 %
2.	За организацию работы с опекаемыми	10 %
3.	За организацию и проведение мероприятий: - по ГО и ЧС - пожарной безопасности - охраны труда - техники безопасности	20 % 10 % 10 % 10 %
4.	За участие в работе городских, краевых экспериментальных площадках, в городских и краевых творческих лабораториях, проводящих исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий	45 %
5.	За выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании учреждения	50-100 %
6.	За подготовку документов в экспертную комиссию по повышению квалификации работников, консультативную работу в экспертной комиссии по присвоению квалификационных категорий	20 %
7.	За разработку и подготовку нормативных локальных актов учреждения, за работу по подготовке коллективного договора	25 %
8.	За ведение военного учёта граждан, пребывающих в запасе, подлежащих призыву на военную службу и документов по бронированию военнослужащих	20 %
9.	За наполнение контентом школьного сайта и других медиа платформ учреждения в сети Интернет	20-30 %
10.	За ведение документации и протоколов педагогических советов и производственных совещаний	5-10 %

11.	За работу по оформлению и благоустройству здания и территории школы	10-50 %
12.	За организацию и проведение мероприятий школьного, городского, краевого и всероссийского уровней	20-100 %
13.	- За ведение нормативных документов по пожарной безопасности - За контроль за работой систем безопасности учреждения (видеонаблюдение, тревожная кнопка)	20-30 % 20-30 %
14.	- За подготовку к проведению практических и лабораторных работ, обеспечение их необходимым оборудованием, материалами.	70 %
15.	- За расширение локальных сетей; - За администрирование и бесперебойную работу школьного сайта; - Установка и наладка нового оборудования;	40 % 30 % 30 %
16.	- За организацию мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей и общественности.	20-50 %
17.	- За организацию работы с обращениями участников образовательного процесса	80 %
18.	За заведование учебными кабинетами (кроме кабинетов физики, химии, информатики)	10 %
19.	За заведование кабинетами физики, химии, информатики	15 %
20.	За заведование учебными мастерскими, спортивным залом	25 %
21.	За обработку первичной бухгалтерской документации и предоставление ее в установленные сроки в централизованную бухгалтерию	20-30 %
22.	За ведение ежемесячной электронной информационной базы для автоматизированных информационных систем (ЕГИССО)	20%
23.	За звание: - «народный» - «заслуженный» - «почетный»	30% 20% 15%
24.	За непрерывный стаж работы: - при стаже работы от 1 до 3 лет - при стаже работы от 3 до 5 лет - при стаже работы свыше 5 лет	5% 10% 15%

25.	За наличие квалификационной категории педагогическим работникам: - педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности - первая квалификационная категория - высшая квалификационная категория	5 % 15 % 20 %
26.	За классное руководство	1 000
27.	- за руководство кружковой работой	20-50 %
28.	Пед. работникам, осуществляющим профильное обучение	15 %
29.	За руководство профсоюзным комитетом	25 %
30.	За подготовку обучающихся к участию во Всероссийской предметной олимпиаде, конкурсах, соревнованиях	15 %
31.	За содержание в технической исправности инвентаря и оборудования	15-60%
32.	За наставничество педагогических работников	50% (но не более 5000 рублей)

Таблица №3

Выплаты от приносящей доход деятельности

№ п/п	Перечень выплат	% от суммы поступивших денежных средств
1.	За оказание платных дополнительных образовательных услуг	50%
2.	За организацию платных дополнительных образовательных услуг	4%

**Премияльные выплаты по итогам работы
за квартал, год (единовременные).**

№ п/п	Перечень выплат	В процентах от должностного оклада(оклада), ставки заработной платы
1.	За выполнение особо важных и срочных работ	10-200%
2.	За личный вклад работника в достижение эффективности работы школы	50-100%
3.	К государственным праздникам России	30-300%
4.	За участие в подготовке школы к новому учебному году	50-200%
5.	По итогам работы за полугодие учебный год и финансовый год	50-200%
6.	За победителей и призеров Всероссийской олимпиады школьников, спортивных соревнований, творческих выступлений: в муниципальном этапе в региональном этапе во всероссийском этапе За участие педагогов в профессиональных конкурсах	 50-100% 100-150% 150-200% 10-100%
7.	За организацию и проведение итоговой аттестации в 9- х и 11-х классах, за подготовку материалов к ГИА	25-50%
8.	За обеспечение условий организации школьной летней оздоровительной кампании	10-20%
9.	За работу по организации летних трудовых отрядов с несовершеннолетними учащимися	10-20%

При отсутствии финансовых возможностей администрация школы оставляет за собой право на поощрение работников грамотами и благодарственными письмами.

Выплаты материальной помощи

№ п/п	Перечень выплат	Размер выплат в процентах к должностному окладу (окладу), ставке заработной платы
1.	Материальная помощь в связи с выходом на пенсию (в случае увольнения при достижении пенсионного возраста)	50%
2.	Материальная помощь (не более одного раза в год по каждому из оснований) - работникам в случае смерти близких родственников (родителей, супругов, детей); - при рождении ребёнка.	100% 50%

Выплата материальной помощи производится при наличии экономии средств по фонду оплаты труда МБОУ СОШ №2.