

«СОГЛАСОВАНО»:

Председатель ПК МБОУ
Процико-Березовской ООШ

 Черевков С.А.

30 декабря 2016 г.

«УТВЕРЖДАЮ»:

Директор МБОУ
Процико-Березовской ООШ

 Е.А. Ярославцева

30 декабря 2016 г.



**Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения Процико-Березовской основной
общеобразовательной школы**

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников МБОУ Процико-Березовской основной общеобразовательной школы (далее – Положение) определяет порядок формирования системы оплаты труда работников МБОУ Процико-Березовской ООШ.

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 и настоящим Положением с учетом мнения профсоюзного комитета МБОУ Процико-Березовской ООШ.

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		
2-й квалификационный уровень	педагог дополнительного образования;	7532
3-й квалификационный уровень	педагог-психолог	7900
4-й квалификационный уровень	учитель	8289

2.4.2. 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 № 2.

Таблица № 2

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	3730
	2-й квалификационный разряд	3947

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. Руководителю и специалистам выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в форме доплат к должностным окладам (ставкам заработной платы), рассчитываются от должностных окладов (ставок заработной платы) с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории, устанавливаемой в соответствии с подпунктом 4.8.1 пункта 4.8 раздела 4 настоящего Положения.

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

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

Конкретные размеры доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются с учетом мнения профсоюзного комитета МБОУ Процико-Березовской ООШ 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. 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 3.

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 классов 5 - 11 классов	до 20 до 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 математике иным предметам	до 20 до 15 до 10
4.	Педагогические работники - за заведование учебными кабинетами (лабораториями), спортивными залами, учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами, учебными мастерскими, картодромами и другими учебно-производственными объектами), учебно-консультативными пунктами:	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 20 до 15
6	Педагогический работник – ответственный за организацию профориентации в общеобразовательном учреждении с количеством классов: от 6 до 12 от 13 до 29 от 30 и более	до 20 до 30 до 50
7.	Работники учреждения – за ведение делопроизводства	до 20
8	Работники учреждения, в котором не предусмотрена должность заведующего библиотекой (библиотекаря), при наличии книжного фонда не менее 1000 книг, - за ведение	до 25

	библиотечной работы	
9.	Работники учреждения, в том числе библиотекари: за работу с библиотечным фондом учебников за работу с архивом учреждения	до 25 до 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 № 3:

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.

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.

3.4.6. Объем средств, направляемых на установление доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей (без учета доплаты за обеспечение проведения государственной итоговой

аттестации), 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 процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема учебной нагрузки) 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. Порядок ее установления и размеры в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии оценки результативности и качества труда педагогических работников определены в приложении №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 - руководителем учреждения в соответствии с приложением №2.

Заместителям руководителя учреждения надбавка за качество выполняемых работ устанавливается руководителем учреждения в соответствии с приложением №2, но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного руководителю учреждения.

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

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 надбавки за выслугу лет включаются периоды работы в государственных и муниципальных учреждениях Российской Федерации, независимо от ведомственной подчиненности, занимаемой должности (профессии). В стаж работы в бюджетной сфере могут быть засчитаны периоды работы в бюджетных учреждениях республик, входивших в состав СССР 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, на выплату которых предусматриваются средства в размере 5 процентов от планового фонда оплаты труда, из них до 1,5 процента на премирование руководителя учреждения.

При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Система показателей и условия премирования работников определены в приложении №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.

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 сельских населенных пунктах и рабочих поселках, в размере 25 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной 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».

4.9. 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 № 4.

Таблица № 4

Размеры должностных окладов руководителя учреждения

Учреждения образования	Должностной оклад (рублей)
1	2
образовательные учреждения II и III групп по оплате труда руководителей	13065

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 настоящего Положения.

5.4. Руководителю учреждения и его заместителям устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 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 отдельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется исходя из должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей педагогической должности, выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплат стимулирующего характера - надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории.

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, но не более 300 часов в год.

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).

5.6.1. Руководителю учреждения предельное соотношение заработной платы устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников учреждения согласно таблице № 5.

Таблица № 5

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 № 6

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 категорию высшую квалификационную категорию	1 0,5 1
3.	Наличие в образовательном учреждении филиалов	за каждый филиал: до 100 человек от 100 до 200 человек свыше 200 человек	 до 20 до 30 до 50
4.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10
5.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид объектов	до 15
6.	Наличие действующего музея		до 15

7.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, столовой	за каждый вид объектов	до 15
8.	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
	учебных кораблей, катеров и другой учебной техники	за каждую единицу	до 20
9.	Наличие пришкольных лагерей для организации отдыха детей в каникулярное время	за каждый поток: при численности детей до 75 человек при численности детей 75 и более человек	до 15 до 25
10.	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
11.	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений	за каждый вид объектов	до 20
12.	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательном учреждении, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этим учреждением или на его базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
13.	Наличие в образовательном учреждении(классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных	за каждого обучающегося (воспитанника)	1

	квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме общеобразовательных учреждений (классов, групп) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья)		
14.	Наличие действующих учебных мастерских	за каждую мастерскую от степени оснащённости оборудованием	до 10

Примечания к таблице № 6:

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. 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 № 7

Таблица № 7

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 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

6.5. Выполнение работы по совместительству педагогических работников осуществляется с учетом особенностей, установленных постановлением 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 Процико-Березовской ООШ 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 пунктами 4,6, 4.8.1, 4.8.2, 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 отдельно 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.

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 учреждения 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 № 4
к Положению об оплате труда
работников МБОУ Процико-Березовской ООШ

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей административно-управленческого персонала

1. К административно-управленческому персоналу учреждения относятся:

руководитель учреждения;
заместитель руководителя учреждения.

ПОЛОЖЕНИЕ О ДОПЛАТАХ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА УЧИТЕЛЯМ ЗА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ И КАЧЕСТВО РАБОТЫ В ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Процико-Березовской основной общеобразовательной школы

- 1.1. Надбавка за результативность и качество работы по организации образовательного процесса устанавливается педагогическим работникам общеобразовательного учреждения с целью совершенствования уровня оплаты труда, осуществления материальной поддержки педагогических работников ОУ, достигших высоких результатов в трудовой деятельности, повышения качества образовательного процесса, с целью развития творческой активности и инициативы в достижении наилучших результатов профессиональной деятельности.
- 1.2. Размеры надбавки устанавливаются образовательным учреждением самостоятельно и определяется экспертной комиссией с учетом мнения выборного профсоюзного органа в пределах средств, предусмотренных на финансовый год в фонде оплаты труда.
- 1.3. Объем средств, предусмотренный на установление надбавки за результативность и качество работы, рассчитывается и доводится образовательному учреждению главным распорядителем средств районного бюджета, согласно ранее предоставленным расчётам образовательным учреждением.
- 1.4. Назначение надбавки педагогическим работникам производится два раза в год по итогам учебных четвертей, что позволяет учитывать динамику учебных достижений.
- 1.5. Выплаты надбавки педагогическим работникам осуществляется на основании протокола решения экспертной комиссии по распределению надбавки за результативность и качество работы педагогических работников и приказа образовательного учреждения об установлении надбавки педагогическим работникам по результатам их профессиональной деятельности за полугодие.
- 1.6. Выплаты надбавки производятся одновременно с выплатой заработной платы педагогическим работникам ежемесячно.
- 1.7. Надбавка устанавливается педагогическим работникам только по основной деятельности.
- 1.8. Надбавка устанавливается педагогическим работникам, проработавшим отчётный период.
- 1.9. Не производится надбавка педагогическим работникам, имеющим дисциплинарное взыскание в отчётном периоде.
- 1.10. Размер надбавки каждому учителю определяется следующим образом:
 - производится суммирование баллов, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности всех учителей;
 - месячный фонд оплаты труда, предусмотренный для выплаты надбавки за результативность и качество работы педагогических работников учреждения делится на общую сумму баллов за квартал всех педагогических работников (в результате получается стоимость одного балла);

- стоимость одного балла умножается на количество баллов каждого учителя (результат - стоимость 1 балла в рублях).

1.11. Расчёт стоимости балла производится по формуле:

$$S = \text{ФОТ ст.} / (N_1 + N_2 + N_3 + N_4), \text{ где}$$

S – стоимость одного балла

ФОТ ст- стимулирующая часть фонда оплаты труда в месяц;

$N_1, N_2, \dots, N_n$ - общее количество баллов по критериям

1.12. Подсчёт баллов производится по следующим критериям и показателям:

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителей				
Критерии	Расшифровка критерия	Показатели	Расчет показателя /Шкала	Кол-во баллов
К1 Успешность учебной работы	Стабильность и положительная динамика абсолютной и качественной успеваемости обучающихся	Абсолютная успеваемость по предмету (по ступеням обучения, образовательным областям, по типам классов)	0 баллов – ниже среднего по школе; 1 балл – равно среднему по школе; 2 балла – выше среднего по школе	
		Динамика абсолютной успеваемости по предмету (по итогам четверти, полугодия, года)	0 баллов – отрицательная динамика; 1 балл – стабильность; 2 балла – положительная динамика	
		Динамика качественной успеваемости по предмету (по ступеням обучения, образовательным областям, по типам классов)	0 баллов – отрицательная динамика; 1 балл – стабильность; 2 балла – положительная динамика	
		Результаты степени обученности (СОУ) на «4» и «5» (по итогам независимого контроля).	0 баллов – менее 50% 1 балл – 50% - 74% 2 балла – более 75%	
		Положительная динамика количества обучающихся, повысивших итоговую (годовую) отметку по преподаваемому педагогом предмету (по ступеням обучения, образовательным областям, по типам классов)	0 баллов – отрицательная динамика; 1 балл – стабильность; 2 балла – положительная динамика	
	Результаты итоговой, промежуточной аттестации	Результаты независимого контроля (абсолютная успеваемость)	0 баллов – ниже годовых отметок; 1 балл – подтверждают годовые отметки; 2 балла – превышают годовые отметки	
		Результаты независимого контроля (качественная успеваемость)	0 баллов – ниже годовых отметок; 1 балл – подтверждают годовые отметки; 2 балла – превышают годовые отметки	

		Результаты государственной (итоговой) аттестации выпускников 9-х классов	0 баллов – ниже годовых отметок; 1 балл – подтверждают годовые отметки; 2 балла – превышают годовые отметки	
		Положительная динамика обучающихся, получивших по результатам государственной (итоговой) аттестации отметки «4» и «5»	1 балл – доля обучающихся, получивших на экзаменах отметки «4» и «5» больше 30 % 2 балла – доля обучающихся, получивших на экзаменах отметки «4» и «5» больше 50 %	
		Количество обучающихся, выбравших предмет для сдачи экзамена по выбору в период государственной (итоговой) аттестации 9 класс в форме ОГЭ	0 баллов – не выбрали; 1 балл – до 50% 2 балла – 100 %	
		Результаты государственной (итоговой) аттестации выпускников 9-х классов в новой форме	0 баллов – ниже среднего по муниципалитету; 1 балла – равно среднему по муниципалитету 2 баллов – выше среднего по муниципалитету; 0 баллов – ниже региона; 1 балл – равно среднему по региону 2 балла – выше среднего по региону.	
	Участия обучающихся в предметных олимпиадах	Участие обучающихся в предметных олимпиадах (очные, заочные)	0 баллов - не участвуют 1 балл - участвуют	
		Наличие победителей и призеров предметных олимпиад (очные, заочные)	1 балла – муниципальный уровень 2 балла – региональный уровень 3 балла – всероссийский (международный) уровень	
	Участие обучающихся в творческих конкурсах и	Участие обучающихся в творческих конкурсах, конференциях, выставках, мастер-классах, предметных играх, социальных проектах и соревнованиях (за каждый вид мероприятия)	0 баллов - не участвуют 1 балл - участвуют	

	соревнованиях и др.	Наличие победителей и призеров в творческих конкурсах, конференциях, выставках, мастер-классах, предметных играх, социальных проектах и соревнованиях (за каждого победителя)	1 балл – школьный уровень; 2 балла – муниципальный уровень, 3 балла – региональный уровень, 4 балла – всероссийский (международный) уровень	
К2 Профессиональные достижения учителя	Обобщение и распространение передового педагогического опыта	Проведение мастер-классов, открытых уроков, выступлений на конференциях, семинарах, круглых столах и т.п.	1 балл – школьный уровень 2 балла – муниципальный уровень 3 балла – региональный уровень 4 балла – всероссийский (международный) уровень	
		Использование современных технологий (технологии на основе активизации и интенсификации деятельности обучающихся, на основе эффективности управления и организации учебного процесса)	0 баллов – не использует 1 балл – использует элементы 2 балла – использует системно	
		Использование компьютерных информационно – коммуникационных технологий	1 балл – от 5 до 15 занятий 2 балла – свыше 15 занятий	
		Использование сетевых телекоммуникационных технологий Создание авторской мультимедиа продукции, прошедшей этап рецензирования (регистрации)	1 балл – школьный уровень 2 балла – муниципальный уровень 3 балла – региональный уровень 4 балла – всероссийский (международный) уровень	
		Разработка (рецензирование) авторских программ, собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.п., применяемых в образовательном процессе; наличие значимых результатов при участии в конкурсах	1 балл – школьный уровень 2 балла – муниципальный уровень 3 балла – региональный уровень 4 балла – всероссийский (международный) уровень	
		Разработка и применение современных форм контроля знаний (тестовых и т.п.) при проведении итоговой аттестации	По 1 баллу за каждый комплект	
		Личное участие (победа) в профессиональных конкурсах («Учитель года», «Человек года» и т.п.)	2 балла – муниципальный уровень 3 балла – региональный уровень 4 балла – всероссийский (международный) уровень	

К3 Профессиональная активность учителя	Профессионально – личностное совершенствование Участие учителя в методической, экспертной, инновационной, исследовательской работе	Руководство профессиональным сообществом: МО, проблемно - творческая группа и пр. (за каждый вид руководства); наличие значимых результатов	1 балл – школьный уровень; 2 балла – муниципальный уровень	
		Работа по темам самообразования	0 баллов – отсутствие работы 1 балл – наличие работы	
		Прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки (не менее 72 часов, в том числе по накопительной системе), обучение по программам высшего и среднего профессионального образования (для не имеющих такового), обучение в аспирантуре, докторантуре	1 балл – семинар (16 - 24 часа) 2 балла – профподготовка, дистанционное обучение, обучение по программам среднего профобразования (по профилю) 3 балла – обучение по программам высшего образования (по профилю) До 4 баллов – обучение в аспирантуре, докторантуре (по профилю)	
		Результативность участия в инновационной и экспериментальной работе	До 3 баллов	
		Наличие публикаций (публикация научно- методического, исследовательского характера по проблемам обучения и воспитания).	1 балл – школьный уровень; 2 балла – муниципальный уровень, 3 балла – региональный уровень, 4 балла – всероссийский (международный) уровень	
		Участие педагога в аттестации педагогических кадров, лицензировании и аккредитации образовательных учреждений в качестве эксперта.	1 балл – школьный уровень, вторая категория; 2 балла – муниципальный уровень, первая категория, 3 балла – региональный уровень, высшая категория, 4 балла – всероссийский (международный) уровень	
		Участие педагога в итоговой аттестации выпускников 9-х и 11-х классов в качестве эксперта муниципальной или областной предметной комиссии.	1 балл – муниципальный уровень; 2 балла – региональный уровень	
К4 Результаты		Организация и проведение внеклассных мероприятий по предмету, включая досуговые.	0 баллов – не проведены; 1 балл – проведены	

воспитательно й деятельности (за отчетный период)		Привлечение родителей к участию в мероприятиях класса, школы по предмету	0 баллов – не привлечены; 1 балл – привлечены	
К5 Общественная оценка деятельности учителя	Субъективная оценка со стороны обучающихся и их родителей	Динамика позитивных отзывов родителей (законных представителей) обучающихся о профессиональном мастерстве педагогического работника (анкетирование, рейтинг, опрос)	1 балл – позитивная 0 баллов – отрицательная	
К6 Дополнительн ый критерий	Соответствие условий организации учебного процесса современным требованиям и исполнительская дисциплина	Соблюдение правил и требований безопасности при проведении практических занятий по предмету (химия, физика, трудовое обучение, физкультура, информатика)	Есть нарушения – 0 баллов; Отсутствие – 1 балл.	
		Своевременное и качественное предоставление аналитических и планируемых материалов	1 балл	

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности классных руководителей				
Критерии	Расшифровка критерия	Показатели	Расчет показателя /Шкала	Кол-во баллов
К7 Позитивные результаты деятельности в качестве классного руководителя	Отражает успешность и активность воспитательной деятельности классного руководителя	Коллективные достижения обучающихся класса в конкурсах, соревнованиях разного уровня (наличие диплома, сертификата, грамоты и др.)	0 баллов – отсутствие; 1 балл – школьный уровень; 2 балла – муниципальный уровень; 3 балла – региональный уровень; 4 балла – федеральный уровень.	
		Охват обучающихся класса дополнительным образованием во внеурочное время (кружки, студии, секции и др.)	4 балла – 86% - 100%; 3 балла – 71% - 85%; 2 балла – 50% - 70%; 1 балл – отдельные ученики.	
		Работа с неблагополучными семьями, опекунами семьями, с детьми «группы риска» (вовлечение в дополнительное образование, конкурсы, соревнования, проведение индивидуальной беседы, посещение квартиры, оформление документов и др.)	2 балла – регулярная работа; 1 балл – разовая работа; 0 баллов – отсутствие работы.	
		Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества правонарушений и нарушений общественного порядка, совершаемые обучающимися класса	1 балла при отсутствии или положительной динамике в сторону уменьшения	
		Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества пропусков уроков обучающимися без уважительных причин	2 балла – при отсутствии пропусков без уважительных причин; 1 балл – при положительной динамике в сторону уменьшения;	

		Взаимодействие с родителями, посещаемость родителями общешкольных и классных родительских собраний	2 балла – 50 – 100%; 1 балла – 40 – 49%; При внедрении нестандартных форм проведения родительских собраний, организации совместных праздников семьи и школы устанавливается дополнительный 1 балл	
		Качество ведения нормативной документации	1 балла – наличие 3 балла – хорошее состояние	
		Субъективная оценка со стороны обучающихся и их родителей – наличие и количество обращений, жалоб, докладных родителей и обучающихся	1 балл – отсутствие	
		Коллективные достижения обучающихся в социально значимых проектах, акциях и др.	4 балла – международный и всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень; 1 балл – уровень школы; 0 баллов – отсутствие достижений	
		Пропаганда передового опыта воспитательной работы, участие классного руководителя в методической работе	0 баллов – отсутствие; 1 балл – школьный уровень; 2 балла – муниципальный уровень; 3 балла – региональный уровень; 4 балла – федеральный уровень;	

		Динамика качества обучения класса по итогам четверти	0 баллов – отрицательная динамика; 1 балл – стабильность; 2 балла – положительная динамика.	
		Наличие организованного дежурства класса по школе	0 баллов – отсутствие дежурства; 1 балл – наличие элементов дежурства; 2 балла – дежурство в полном объеме; 3 баллов – полноценное дежурство с организацией занятости обучающихся во время перемен.	
		Наличие классного уголка	0 баллов – отсутствие; 1 балл – наличие; 2 балла – качественно оформленного уголка.	

2.1. Педагогические работники школы:

- формируют портфолио собственных достижений, в том числе образовательных результатов обучающихся;
- осуществляют самооценку своей деятельности, заполняя экспертную карту;
- предоставляют заполненную экспертную карту на следующий день после окончания учебной четверти экспертной комиссии школы;

- вносят предложения по совершенствованию механизма распределения надбавки за результативность и качество трудовой деятельности;
- имеют право подать письменное заявление в комиссию по трудовым спорам о несогласии с оценкой результатов своей деятельности.

2.2. Экспертная комиссия:

- принимает и изучает экспертные карты педагогических работников в течение 1 рабочего дня;
- устанавливает соответствие выставленных баллов фактическим результатом;
- оформляет протокол оценки результатов деятельности педагогических работников;
- информирует педагогических работников о результатах оценки их деятельности;
- передает руководителю школы протокол оценки результатов деятельности педагогических работников.

2.3. Руководитель школы:

- на основании протокола экспертной комиссии издаёт приказ о выплате педагогическим работникам надбавки за результативность и качество работы.

**Критерии оценки эффективности работы для установления надбавок за качество
выполняемых работ педагогическим работникам МБОУ Процико-Березовской
ООШ**

Проценты	Критерии оценки эффективности работы
150-200	Полученные 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).
100-149	Полученные задания выполнялись в полном объеме, самостоятельно, с соблюдением установленных сроков.
50-99	Полученные задания выполнялись своевременно, но при постоянном контроле и необходимой помощи со стороны руководителя.
10-49	Полученные задания выполнялись своевременно, но при постоянной помощи со стороны руководителя.
0	При наличии дисциплинарного взыскания.

**Положение о премировании работников
муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения Процико-Березовской основной общеобразовательной
школы**

Общие положения.

1. Установление условий стимулирования, несвязанных с эффективным обеспечением образовательного процесса, не допускается; размер премий не зависит от стажа работы, оплаты труда, объёма нагрузки.
2. Основным условием премирования является отсутствие существенных замечаний по качеству и своевременности выполнения каждого показателя премирования работниками, а также объективность и достоверность предоставляемой информации.
К существенным замечаниям относятся нарушение Устава школы, Правил внутреннего трудового распорядка и коллективно трудового договора, должностных инструкций, других локальных актов, за которые работник получил взыскание за соответствующий период премирования.
3. Размер стимулирующей надбавки каждому работнику определяется директором ОУ на основании Положения о премировании, утверждаемом руководителем МБОУ Процико-Березовской ООШ с учётом мнения представительного органа работников и по результатам мониторинга профессиональной деятельности работников школы.
4. Выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам устанавливаются приказом директора школы.
5. Перечень показателей, за выполнение которых могут осуществляться премиальные выплаты по итогам работы с целью поощрения работников образовательного учреждения за общие результаты труда:

5.1. Педагогическим работникам:

№ п/п	Основание для премирования:	Размер в (%)
1.	Достижение учащимися высоких показателей по сравнению с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения	20%
2.	Подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня	25%
3.	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов	25%
4.	Проведение уроков высокого мастерства	20%
5.	Подготовка и проведение внеклассных мероприятий	15%
6.	Применение на уроках наглядных материалов, информационных технологий	10%
7.	Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий (физкультминутки)	10%
8.	Участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях).	10%
9.	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и	15%

	имидж школы у учащихся и родителей, общественности	
10.	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы и т.п.)	15%
11.	Снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних	10%
12.	Снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций	10%
13.	Образцовое содержание кабинета	15%
14.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел и т.д.)	10%
15.	Участие в организации и проведении осенней, весенней и летней трудовой практики учащихся.	25%
16.	Выполнение плана работы библиотеки	30 %
17.	Оформление тематических выставок в библиотеке.	10 %
18.	Пропаганда чтения как форма культурного досуга.	10 %

5.2. Обслуживающему персоналу (уборщику, дворнику)

1.	Проведение генеральных уборок	20%
2.	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиНов, качественная уборка помещений	25%
3.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	25%

5.3. Работникам ОУ к профессиональным праздникам, юбилейным датам - до 100 % от оклада.