

От работников:
Председатель профкома
МБОУ СОШ №14
_____ Сергеенко Е.Н.
«__» _____ 2018 г.
М.П.

От работодателя:
Директор
МБОУ СОШ №14
_____ Татаринова М.А.
«__» _____ 2018 г.
М.П.

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ №1 К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

**муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы №14
города Каменск-Шахтинский
Ростовской области**

**на период с 15.02.2016г. по 14.02.2019 г.
Регистрационный №4197/16-1498 от 22.06.2016г.**

Дополнительное соглашение №2 прошло
уведомительную регистрацию в управлении по
трудоустройству, занятости и социального
развития Ростовской области
Регистрационный № _____ от _____
Заместитель министра –
Начальник управления по труду
_____ Г.В. Павлятенко

г. Каменск-Шахтинский
2018г.

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ №1

к коллективному договору муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №14 города Каменск-Шахтинский

Работодатель в лице директора школы Татариновой Марины Александровны, именуемый далее «Работодатель» действующий на основании Устава ОУ, с одной стороны и работники организации, именуемые далее «Работниками», представленные первичной профсоюзной организацией МБОУ СОШ №14, именуемой далее «Профком», в лице Сергеенко Елены Николаевны, с другой стороны, на основании решения трудового коллектива (протокол №7 от 29.12.2016 г., протокол №6 от 29.12.2017 г.), постановления Администрации города Каменск-Шахтинский от 01.12.16г. №1261 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Каменск-Шахтинский», постановления Администрации города от 13.02.2017 № 96 «О внесении изменений в постановление Администрации города от 01.12.2016 № 1261 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных организаций города Каменск-Шахтинский», в соответствии с постановлением Администрации города от 09.10.2017 № 977 «Об увеличении должностных окладов, ставок заработной платы работников муниципальных учреждений, технического и обслуживающего персонала органов местного самоуправления города Каменск-Шахтинский в 2018 году», приказов Отдела образования Администрации г. Каменск-Шахтинский от 10.10.2017 №655, от 29.12.2017 г. №872, на основании Устава МБОУ СОШ №14, в целях приведения размеров оплаты труда в соответствии с законодательством РФ и совершенствования условий оплаты труда педагогических работников МБОУ СОШ №14, в соответствии со ст. 44 ТК РФ и п.1.8. Коллективного договора, заключили настоящее дополнительное соглашение о следующем:

1. Внести следующие изменения в коллективный договор на 2016 – 2019 гг.:
- 1.1. Пункт 3.1. изложить в следующей редакции:

«На работников распространяется система оплаты труда, установленная для работников муниципальных образовательных учреждений в соответствии с Постановлением Администрации города Каменск-Шахтинский №1261 от 01 декабря 2016 г. «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений г. Каменск - Шахтинского», постановления Администрации города от 13.02.2017 № 96 «О внесении изменений в постановление Администрации города от 01.12.2016 № 1261 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных организаций города Каменск-Шахтинский», в соответствии с постановлением Администрации города от 09.10.2017 № 977 «Об увеличении должностных окладов, ставок заработной платы работников муниципальных учреждений, технического и обслуживающего персонала органов местного самоуправления города Каменск-Шахтинский в 2018 году».
- 1.2. Пункт 3.7. Изложить в следующей редакции:

«3.7. Выплаты стимулирующего характера (надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по организации образовательного процесса) производятся в порядке, установленном Положением о порядке распределения выплат стимулирующего характера (надбавка за интенсивность и высокие результаты работы по организации образовательного процесса) педагогическим работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №14 города Каменск-Шахтинский(Приложение №3)»
- 1.3. Заменить Приложение №1 «Положение об оплате труда работников МБОУ СОШ №14» (в ред. Приказа №319 од от 15.02.2016 г.) на новое «Положение об оплате труда

работников МБОУ СОШ №14» (утвержденное приказом №285 од от 29.12.2016 г., в редакции приказов 349/1 од от 20.02.2017, 308 од от 29.12.2017)

- 1.4. Заменить Приложение №2 «Положение о выплатах стимулирующего характера работникам МБОУ СОШ №14» (в ред. Приказа №274 од от 14.01.2016 г.) на новое «Положение о выплатах стимулирующего характера работникам МБОУ СОШ №14» (утвержденное приказом №285 од от 29.12.2016 г., в редакции приказа 349/1 од от 20.02.2017)
- 1.5. Заменить Приложение №3 «Положение о порядке распределения выплат стимулирующего характера (надбавка за результативность и качество работ по организации образовательного процесса) работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №14 города Каменск-Шахтинский» на Положение о порядке распределения выплат стимулирующего характера (надбавка за интенсивность и высокие результаты работы по организации образовательного процесса) педагогическим работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №14 города Каменск-Шахтинский (утвержденное приказом № 308 од от 29.12.2017 г.)
- 1.6. Заменить Приложение №4 «Положение о выплатах компенсационного характера работникам МБОУ СОШ №14» (в ред. Приказа №274 од от 14.01.2016 г.) на новое «Положение о выплатах компенсационного характера работникам МБОУ СОШ №14» (утвержденное приказом №285 од от 29.12.2016 г., в редакции приказа 349/1 од от 20.02.2017)
- 1.7. В Приложении №5 «Положение о премиальных выплатах работников МБОУ СОШ №14» п.1.1. изложить в следующей редакции: «Настоящее Положение о премиальных выплатах работникам МБОУ СОШ №14 (далее - Положение) составлено в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации города Каменск-Шахтинский №1261 от 01 декабря 2016 г. «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений г. Каменск - Шахтинского», постановления Администрации города от 13.02.2017 № 96 «О внесении изменений в постановление Администрации города от 01.12.2016 № 1261 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных организаций города Каменск- Шахтинский».
- 1.8. В Приложении №9 «Положение о выплатах материальной помощи работникам МБОУ СОШ №14» п.1.1. изложить в следующей редакции: «Настоящее Положение о выплатах материальной помощи работникам МБОУ СОШ №14 (далее - Положение) составлено в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации города Каменск-Шахтинский №1261 от 01 декабря 2016 г. «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений г. Каменск - Шахтинского», постановления Администрации города от 13.02.2017 № 96 «О внесении изменений в постановление Администрации города от 01.12.2016 № 1261 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных организаций города Каменск-Шахтинский».
2. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с момента подписания и является неотъемлемой частью коллективного договора на 2016 – 2019 гг.

Работодатель:

Татарина М.А.

(подпись)

(Ф.И.О.)

« ___ » _____ 2018 г.

Профсоюзный комитет:

Сергеенко Е.Н.

(подпись)

(Ф.И.О.)

« ___ » _____ 2018 г.

Дополнительное соглашение к коллективному договору утверждено на собрании работников « ___ » _____ 2018 г. Протокол №2

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профсоюзной
организации

МБОУ СОШ № 14

_____ Е.Н.Сергеенко

Протокол заседания

профкома №7

от «29» декабря 2016г

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор МБОУ СОШ №14

_____ М.А.Татирина

Приказ № 285

от «29» декабря 2016г.

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МБОУ СОШ №14
(с изм. приказ № 349/1 от 20.02.2017 г., приказ №308 од от 29.12.2017 г.)

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №14 города Каменск-Шахтинский (далее - Положение) составлено в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, с постановлением Правительства Ростовской области от 09.11.2016 №765 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений системы образования Ростовской области, государственных казенных учреждений социального обслуживания Ростовской области центров помощи детям, оставшимся без попечения родителей», на основании постановления Администрации города Каменск-Шахтинский от 01.12.2016г. №1261 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Каменск-Шахтинский», постановления Администрации города от 13.02.2017 № 96 «О внесении изменений в постановление Администрации города от 01.12.2016 № 1261 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных организаций города Каменск-Шахтинский», постановлением Администрации города от 09.10.2017 № 977 «Об увеличении должностных окладов, ставок заработной платы работников муниципальных учреждений, технического и обслуживающего персонала органов местного самоуправления города Каменск-Шахтинский в 2018 году».

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, его заместителей и главных бухгалтеров, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- особенности условий оплаты труда педагогических работников;
- другие вопросы оплаты труда.

1.3. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов.

1.4. Система оплаты труда работников, включая порядок определения должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным

договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Положением с учетом мнения представительного органа работников (далее – локальный нормативный акт по оплате труда).

1.5. 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 и работе, осуществляемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

1.6. Определение размеров заработной платы работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, отдельно.

Оплата труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного 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.

1.7. Зарплата работников муниципального бюджетного общеобразовательного 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.

1.8. В соответствии со статьей 57 ТК РФ условия оплаты труда работников, включая размеры должностных окладов (ставок заработной платы), повышающие коэффициенты к должностным окладам (ставкам заработной платы), размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовые договоры с работниками (дополнительное соглашение к трудовому договору).

При заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется использовать примерную форму трудового договора, приведенную в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р.

2. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы

2.1. Должностной оклад (ставка заработной платы) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат;

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

Оплата труда педагогических работников, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы,

являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

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

2.3. Установление должностных окладов (ставок заработной платы).

2.3.1. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) устанавливаются локальным нормативным актом по оплате труда, но не ниже минимальных размеров должностных окладов (ставок заработной платы), установленных настоящим Положением.

2.3.2. Должностные оклады (ставки заработной платы) по должностям работников образования устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования». Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) приведены в таблицах №1- №2.

Таблица №1

Минимальные размеры должностных окладов по должностям работников учебно-вспомогательного персонала

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
1-й квалификационный уровень	секретарь учебной части	4720
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
2-й квалификационный уровень	диспетчер образовательного учреждения	5456

Таблица №2

Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы по должностям педагогических работников

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада, ставки заработной платы
--	------------------------	---

		(рублей)
1	2	3
ПКГ должностей педагогических работников		
1-й квалификационный уровень	старший вожатый	7471
2-й квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	7834
3-й квалификационный уровень	педагог-психолог	
	в образовательных учреждениях	8216
4-й квалификационный уровень	преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; тьютор; учитель; учитель-логопед (логопед)	
	в образовательных учреждениях	8621

2.3.3. Должностные оклады по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих». Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) приведены в таблице № 3.

Таблица № 3

Размеры должностных окладов
по общеотраслевым должностям специалистов и служащих

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	секретарь; секретарь-машинистка; делопроизводитель;	4720
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	секретарь руководителя; лаборант;	5194
	заведующий хозяйством;	5456

1	2	3
уровня»		
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	специалист по кадрам;	6002
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория.	6298
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория.	6611
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	6939
	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских;	7287
ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	1-й квалификационный уровень	
	в учреждениях I - II групп по оплате труда руководителей	8034
	в учреждениях III - IV групп по оплате труда руководителей	7648
	Главный* специалист по защите информации;	8436

2.3.4. Ставки заработной платы по общепромышленным профессиям рабочих устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных профессий рабочих». Минимальные размеры ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) приведены в таблице №4.

Таблица №4

Размеры ставок заработной платы
по общепромышленным профессиям рабочих

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальный размер ставки заработной платы (рублей)
1	2	3
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	1-й квалификационный уровень: гардеробщик; дворник; уборщик служебных помещений;	3880
	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший"	4105
	3-й квалификационный разряд	4346
	2-й квалификационный уровень: профессии рабочих, отнесенные к 1-му квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший»	ставка заработной платы устанавливается на один квалификационный разряд выше

Примечание к таблице № 4:

Ставка заработной платы исходя из 4-ого квалификационного уровня ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» устанавливается водителям автомобилей, автобусов для перевозки обучающихся (учащихся воспитанников), имеющих квалификацию первого класса

2.3.5. Минимальные размеры должностных окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России, приведены в таблице №5.

Таблица №5

Минимальные размеры должностных окладов по должностям служащих, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы

Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
------------------------	---

1	2
заведующий библиотекой	
в учреждениях I - II групп по оплате труда руководителей	8034
в учреждениях III - IV групп по оплате труда руководителей	7648

2.3.6. Минимальные размеры ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», приведены в таблице №6.

Таблица №6

**Минимальные размеры ставок заработной платы
по профессиям рабочих, не вошедшим в профессиональные
квалификационные группы**

Наименование профессии рабочих	Квалификационный разряд	Минимальный размер ставки заработной платы (рублей)
--------------------------------	-------------------------	---

1	2	3
подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь, слесарь - электрик по ремонту электрооборудования, слесарь - сантехник,	1-й квалификационный разряд	3880
	2-й квалификационный разряд	4105
	3-й квалификационный разряд	4346
	4-й квалификационный разряд	4613
	5-й квалификационный разряд	4881

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

3.1. В МБОУ СОШ №14 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).

3.1.3. Выплаты за работу за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей

3.2. Руководителям и специалистам выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в форме доплат к должностным окладам (ставкам заработной платы), рассчитываются от должностных окладов (ставок заработной платы) с учетом выплаты за квалификацию при наличии квалификационной категории (если иное не установлено

настоящим Положением), устанавливаемой в соответствии с пунктами 4.9.1 настоящего Положения.

Рабочим выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в форме доплат к должностным окладам (ставкам заработной платы), рассчитываются от ставок заработной платы с учетом выплаты за качество работы, устанавливаемой в соответствии с пунктом 4.5.2. настоящего Положения.

3.3. Доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.1. Доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются 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 работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Руководителями муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений 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, выплата 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 (преподавательской) работы за ставку заработной платы, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда рассчитывается от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

3.4. Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами по оплате труда, 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 Трудового кодекса Российской Федерации.

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 Трудового кодекса Российской Федерации оплата сверхурочной работы производится работникам муниципальных образовательных учреждений 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.

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

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

3.4.4. В соответствии со статьей 154 ТК РФ работникам производится доплата за работу в ночное время в размере 35 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 до 6 часов).

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

3.4.5. Доплата за работу в особых условиях труда устанавливается работникам муниципальных бюджетных образовательных организаций в соответствии с таблицей №7.

Таблица № 7

Размеры доплаты за работу в особых условиях труда

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1	2	3
1.	За работу в муниципальных образовательных учреждениях, имеющих специальные (коррекционные) классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья (в том числе при инклюзивном	

1	2	3
	образовании), логопедические классы (группы, пункты): руководитель учреждения (филиала, подразделения), заместители руководителя педагогические и иные работники, обеспечивающие оказание муниципальных услуг обучающимся в таких классах (группах, пунктах)	15 до 20
2.	За индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения): педагогические работники	20
3.	За индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях: педагогические работники	20

Примечание к таблице №7:

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

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

Перечень работников, которым устанавливается доплата за работу в особых условиях труда, и размеры доплаты в установленных диапазонах определяются исходя из степени занятости работников в особых условиях труда (объема педагогической работы, выполняемой в соответствующих условиях) и конкретизируются в локальном нормативном акте учреждения по оплате труда.

3.4.6. При выполнении дополнительной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса, но не входящей в основные должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками (профессиональными стандартами), работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения устанавливается доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, в соответствии с таблицей №8.

Таблица №8

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	2	3
1.	Учителя - за классное руководство: 1 - 4 классов 5 - 11 классов	до 20 до 25

1	2	3
2.	Учителя 1 - 4 классов - за проверку тетрадей	15
3.	Учителя, преподаватели - 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), учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами, учебными мастерскими), учебно-консультативными пунктами: в общеобразовательных учреждениях	до 15
5.	Работники муниципальных образовательных учреждений - 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.	Работники муниципальных образовательных учреждений - за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения: при численности аттестуемых 1-2 человека при численности аттестуемых 3-4 человека при численности аттестуемых 5 человек и более	10 15 20
7.	Учителя, преподаватели - за исполнение обязанностей мастера учебных мастерских	до 25
8.	Педагогический работник – ответственный за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в общеобразовательном учреждении с количеством классов: от 10 до 19 от 20 до 29 от 30 и более	до 30 до 60 до 100
9.	Педагогический работник – ответственный за организацию трудового обучения, общественно-полезного, производительного труда и профориентацию в общеобразовательном учреждении с количеством классов: от 6 до 12 от 13 до 29 от 30 и более	до 20 до 30 до 50
10.	Работники муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения – за ведение делопроизводства	до 20

1	2	3
11.	Работники муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения, в которых не предусмотрена должность заведующего библиотекой (библиотекаря), при наличии книжного фонда не менее 1000 книг, - за ведение библиотечной работы	до 25
12.	Работники муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения, в том числе библиотекари – за работу с библиотечным фондом учебников (в зависимости от количества экземпляров учебников); за работу с архивом муниципальных образовательных учреждений	до 25
13.	Работники муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения, ответственные за организацию питания	до 15
14.	Работники муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения, ответственные за сопровождение обучающихся к общеобразовательному учреждению и обратно (подвоз детей)	до 20
15.	Педагогические работники (при отсутствии штатного социального педагога) - за организацию работы по охране прав детства, с трудными подростками, с асоциальными семьями	до 10
16.	<p>Педагогические работники и иные работники муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения, участвующие в проведении государственной итоговой аттестации в форме основного государственного экзамена и государственного выпускного экзамена; работники учреждений (за исключением педагогических работников), участвующие в проведении государственной итоговой аттестации в форме единого государственного экзамена, - за обеспечение проведения государственной итоговой аттестации:</p> <p>руководитель ППЭ</p> <p>организатор ППЭ; технический специалист по работе с программным обеспечением, оказывающий информационно-техническую помощь руководителю и организаторам ППЭ</p> <p>медицинский работник; ассистент, оказывающий необходимую техническую помощь обучающимся с ограниченными возможностями здоровья, детям-инвалидам и инвалидам</p>	<p>1,8</p> <p>1,2</p> <p>0,6</p>

Примечания к таблице №8:

1. Доплаты за классное руководство (руководство группой), проверку тетрадей, письменных работ в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении могут устанавливаться в максимальном размере, предусмотренном настоящим подпунктом, в классе (учебной группе) с наполняемостью не менее 25 человек.

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

2. Доплата за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения осуществляется за период, установленный графиком проведения экспертизы профессиональной деятельности педагогических работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения, претендующих на присвоение первой и высшей квалификационной категории, и заседаний экспертных групп, утвержденным приказом министерства общего и профессионального образования Ростовской области.

3. Доплата за обеспечение проведения государственной итоговой аттестации устанавливается:

- педагогическим и иным работникам, включенным приказом министерства общего и профессионального образования Ростовской области в состав организаторов (временных коллективов) для проведения государственной итоговой аттестации (ГИА) по образовательным программам основного общего образования в форме основного государственного экзамена (ОГЭ) и государственной итоговой аттестации (ГИА) по образовательным программам основного общего образования и среднего общего образования в форме государственного выпускного экзамена (ГВЭ) в пунктах проведения экзамена (ППЭ);

- работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения (за исключением педагогических работников), включенным приказом министерства общего и профессионального образования Ростовской области в состав организаторов (временных коллективов) для проведения государственной итоговой аттестации (ГИА) по образовательным программам среднего общего образования в форме единого государственного экзамена (ЕГЭ) в пунктах проведения экзамена (ППЭ).

Доплата за обеспечение проведения ГИА устанавливается в процентах от ставки заработной платы учителя за каждый день работы в составе временных коллективов на время проведения ГИА согласно утвержденным расписаниям проведения ЕГЭ, ОГЭ и ГВЭ.

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

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) 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 за проверку письменных работ, которые устанавливаются от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

3.4.6.2 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), не должен превышать планового фонда оплаты труда, исчисленного исходя из должностных окладов, ставок заработной платы и надбавок за квалификацию при наличии квалификационной категории:

- 20 процентов – в муниципальных общеобразовательных учреждениях;
- 5 процентов – в учреждениях дополнительного образования (за исключением учреждений дополнительного образования спортивной направленности), муниципальных

дошкольных учреждений, муниципальных учреждений, обеспечивающих предоставление услуг в сфере образования».

3.4.7. В соответствии с частью 9 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения единого государственного экзамена, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена.

Компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена устанавливается педагогическим работникам, включенным приказом министерства общего и профессионального образования Ростовской области в состав организаторов (временных коллективов) для проведения государственной итоговой аттестации (ГИА) по образовательным программам среднего общего образования в форме единого государственного экзамена (ЕГЭ) в пунктах проведения экзамена (ППЭ), на время проведения ЕГЭ согласно утвержденному расписанию проведения ЕГЭ.

Компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена устанавливается в процентах от ставки заработной платы учителя за каждый день работы в составе временных коллективов на время проведения ГИА согласно утвержденным расписаниям проведения ЕГЭ, ОГЭ и ГВЭ и составляет:

руководителю ППЭ – 1,8 процентов;

организатору ППЭ и техническому специалисту по работе с программным обеспечением, оказывающему информационно-техническую помощь руководителю и организаторам ППЭ – 1,2 процентов;

ассистенту, оказывающему необходимую техническую помощь обучающимся с ограниченными возможностями здоровья, детям-инвалидам и инвалидам – 0,6 процентов.

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.

3.6. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера включаются в трудовые договоры работников.

Если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименования должностей (профессий) работников учреждения и их квалификация должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиям рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В МБОУ СОШ №14 могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, 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, 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) или в абсолютном размере. Порядок ее установления и размеры в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии оценки результативности и качества труда педагогических работников определяются муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения самостоятельно и утверждаются локальным нормативным актом по оплате труда.

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

4.5. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения, в том числе руководителям с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, учитывая выполнение показателей эффективности деятельности работника, установленных в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

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

- руководителю муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения по решению начальника Отдела образования по согласованию с заместителем главы Администрации города по социальным вопросам;
- работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения - руководителем муниципальных бюджетных образовательных учреждений в соответствии с локальным нормативным актом по оплате труда.

Заместителям руководителя, муниципального бюджетного образовательного учреждения надбавка за качество выполняемых работ устанавливается руководителем муниципального бюджетного образовательного учреждения в соответствии с локальным нормативным актом по оплате труда, но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного руководителю муниципального бюджетного образовательного 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.

Средства на осуществление надбавок за качество выполняемых работ не предусматриваются при планировании расходов местного бюджета на финансовое обеспечение деятельности муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения на очередной финансовый год и на плановый период.

4.5.2. Надбавка за качество работы может устанавливаться рабочим, имеющим не ниже 6-го квалификационного разряда и привлекаемым для выполнения важных (особо

важных) и ответственных (особо ответственных) работ, в размере до 20 процентов ставки заработной платы.

4.6. Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителям, 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 (преподавательской) 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 (преподавательской) работы).

Надбавка за выслугу лет устанавливается по основной работе и работе, выполняемой 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 до 26.12.1991 включительно, при наличии подтверждающих документов.

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

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

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются муниципальным бюджетным образовательным учреждением самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте по оплате труда. 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 муниципального бюджетного образовательного учреждения производится в порядке, утвержденном Отделом образования с учетом целевых показателей эффективности деятельности муниципального бюджетного образовательного учреждения.

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

- за квалификацию;
- за специфику работы;
- за наличие ученой степени;
- за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);

4.9. Надбавка за квалификацию устанавливается специалистам в соответствии с пунктами 4.9.1. при работе по должности (специальности), по которой им присвоена квалификационная категория.

Надбавка за квалификацию 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».

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

4.9.1. Педагогическим работникам:

- 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 первой и высшей категории (согласно дате приказа органа, при котором создана аттестационная комиссия).

4.10. Надбавка за наличие ученой степени устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень по основному профилю профессиональной деятельности.

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

- при наличии ученой степени доктора наук –до 30 процентов;
- при наличии ученой степени кандидата наук –до 20 процентов.

Надбавка за наличие ученой степени устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук надбавка за наличие ученой степени устанавливается со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома доктора наук или кандидата наук.

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

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

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

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

- при наличии почетного звания «народный» - до 30 процентов,
- при наличии почетного звания «заслуженный» - до 20 процентов,
- при наличии ведомственной награды – до 15 процентов.

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

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

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

4.12. 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.

4.13. Надбавка за специфику работы устанавливается руководителям и специалистам учреждений (филиалов, обособленных структурных подразделений), расположенных 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 (преподавательской) работы за ставку заработной платы - от заработной платы, исчисленной из ставки

заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) 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».

5. Условия оплаты труда руководителей организаций, их заместителей, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера

5.1. Заработная плата руководителей муниципальных учреждений, их заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего

характера.

5.2. Установление должностных окладов руководителям муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения, заместителям руководителей.

5.2.1. Размер должностного оклада руководителя муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения устанавливается на основе отнесения возглавляемого им учреждения в зависимости от группы по оплате труда руководителей согласно таблице №9.

Таблица №9

Размеры должностных окладов руководителей муниципальных учреждений,
муниципальных образовательных организаций

Группа по оплате труда руководителей	Размер должностного оклада (рублей)
1	2
образовательные организации I группы по оплате труда руководителей	14945
образовательные организации II группы по оплате труда руководителей	13588
образовательные организации III группы по оплате труда руководителей	13588
образовательные организации IV группы по оплате труда руководителей	12352

МБОУ СОШ №14 относится к учреждениям образования I группы по оплате труда руководителей.

5.2.2. Размеры должностных окладов заместителей руководителя муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада руководителя муниципального учреждения. Установление должностных окладов заместителю руководителя осуществляется приказом руководителя исходя из объема и сложности функциональных обязанностей каждого заместителя его компетенции и квалификации.

5.3. С учетом условий труда руководителям муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения, их заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

5.4. Руководителям муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения, их заместителям устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

5.5. Руководители муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения, заместители руководителей помимо основной работы имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в той же организации.

Оплата труда руководителей муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения и заместителей руководителей за осуществление педагогической

(преподавательской) работы в том же учреждении 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, надбавки за специфику работы и надбавки за наличие ученой степени.

Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться его руководителем, определяется органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, заместителями руководителя – руководителем муниципальным учреждением, но не более 300 часов в год.

Педагогическая (преподавательская) работа, осуществляемая руководителем муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения в том же образовательном учреждении, совместительством не считается.

5.6. В соответствии со статьей 145 ТК РФ руководителям муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения, их 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, его заместителей), (далее – предельное соотношение заработной платы).

5.6.1. Руководителям муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения предельное соотношение заработной платы устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников учреждения согласно таблице №10.

Таблица № 10

Размеры предельного соотношения заработной платы
руководителя муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения

Среднесписочная численность (человек)	Размеры предельного соотношения
1	2
До 50	3,0
От 51 до 100	4,0
От 101 до 150	5,0
Свыше 150	6,0

Руководителю муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения №14 предельное соотношение заработной платы устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников учреждения согласно таблице - 4.0

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 Отдела образования, осуществляющего функции и полномочия учредителя, руководителю учреждения, его заместителям на определенный период может устанавливаться предельное соотношение заработной платы в индивидуальном порядке без учета среднесписочной численности работников (для вновь создаваемых учреждений, 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 несут руководитель муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения.

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

5.7.1. Отнесение муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения к одной из групп по оплате труда руководителей производится по результатам оценки сложности руководства организацией, исходя из суммы баллов, набранной по объемным показателям, согласно таблице №11.

Таблица № 11

Объемные показатели для отнесения организаций
к группе по оплате труда руководителей

№ п/п	Наименование показателя	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в муниципальных образовательных учреждениях	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2.	Количество работников в муниципальном образовательном учреждении	за каждого работника, дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию высшую квалификационную категорию	1 0,5 1
3.	Наличие групп продленного дня		до 20
4.	Наличие 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	за каждый вид объектов	до 15

1	2	3	4
	использования)		
6.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой		до 15
7.	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этим учреждением или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
8.	Наличие в муниципальных образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных) образовательных организаций (классов, групп) и дошкольных образовательных организаций (групп) компенсирующего вида	за каждого обучающегося (воспитанника)	1
9.	Наличие действующих учебно-производственных мастерских	за каждую мастерскую от степени оснащённости оборудованием	до 10

Примечания к таблице №11:

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

- в муниципальной бюджетном общеобразовательном учреждении- по списочному составу на начало учебного года;

- в оздоровительных лагерях всех видов и наименований – по количеству принятых на отдых и оздоровление в смену (заезд).

5.7.2. Группа по оплате труда руководителей муниципальных учреждений определяется ежегодно Отделом образования на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения.

Группа по оплате труда руководителей для вновь открываемых муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

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 Отделом образования - за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

5.7.4. Группы по оплате труда руководителей в зависимости от суммарного количества баллов, набранного по объемным показателям, определяется согласно таблице №12.

Таблица №12

Порядок отнесения организаций к группе по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов

№ п/п	Тип учреждения	Группа по оплате труда руководителей, к которой относится организация, в зависимости от суммы баллов			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Муниципальные общеобразовательные учреждения; муниципальные дошкольные учреждения; муниципальные учреждения дополнительного образования	свыше 500	до 500	до 350	до 200
2.	Муниципальные учреждения дополнительного образования спортивной направленности	свыше 350	до 350	до 250	-

5.7.5. Отдел образования в порядке исключения:

может относить отдельные муниципальные бюджетные образовательные учреждения, добившиеся наиболее высоких результатов работы, на одну группу по оплате труда руководителей выше по сравнению с группой, определенной по объемным показателям, но не выше I группы по оплате труда руководителей;

может устанавливать отдельным руководителям муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений, имеющим высшую квалификационную категорию и особые заслуги по развитию системы образования Ростовской области, 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 организации группы по оплате труда руководителей, определяемой по объемным показателям.

5.7.6. За руководителем муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения, находящимся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на 1 год.

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

Изменение (увеличение или снижение) установленной учебной нагрузки осуществляется организациями 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 (преподавательской) работы за ставку заработной платы, включаются условия, связанные с:

- установленным объемом педагогической работы или учебной (преподавательской) работы;
- размером ставки заработной платы, применяемым для исчисления заработной платы в зависимости от установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы;
- размером заработной платы, исчисленным с учетом установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) 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 Минобрнауки России 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 (преподавательской) работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей учреждений и их заместителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений осуществляется с учетом мнения представительного органа работников 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.

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

6.7.1 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 (преподавательской) 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 (с учетом

повышающих коэффициентов, образующих новые ставки заработной платы) на установленный объем педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю.

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

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

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

6.7.2. Заработная плата на основе ставок заработной платы, определенная в соответствии с пунктом 6.8.1, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемые в соответствии с настоящим положением, 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.

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

6.7.4. Определение месячной заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, а также учителей общеобразовательных учреждений, реализующих образовательные программы в очно-заочной и заочной формах обучения, в зависимости от объема их учебной нагрузки, производится 2 раза в год - на начало первого и второго учебных полугодий.

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

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

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

6.8. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников:

6.8.1. Почасовая оплата труда педагогических работников муниципальных образовательных учреждений применяется при оплате за:

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

- часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с обучающимися по заочной форме обучения и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

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

- за педагогическую работу работников (специалистов) предприятий и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы.

6.8.2. 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: надбавка за выслугу лет, за квалификацию, за специфику работы, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака).

Среднемесячное количество рабочих часов для педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю, определяется 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).

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

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Фонд оплаты труда муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения в пределах бюджетных ассигнований на предоставление субсидий на финансовое обеспечение муниципального задания на оказание муниципальных услуг, предусмотренных в местном бюджете.

Оплата труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения за счет средств местного бюджета осуществляется в порядке, установленном настоящим Положением.

Оплата труда работников учреждений за счет средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, осуществляется в порядке, установленном локальным нормативным актом по оплате труда.

Руководителям, заместителям руководителей за счет средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, может выплачиваться премия по итогам работы (дополнительно к премированию за счет средств областного бюджета и местного бюджета), в размерах и порядке, определенном:

для руководителя - по решению начальника Отдела образования, по согласованию с курирующим заместителем главы Администрации города по социальным вопросам;

для заместителей руководителя – руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом по оплате труда.

7.2. Предельная доля оплаты труда работников списочного состава административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения, не может быть более 40 процентов (кроме муниципальных учреждений, в которых доля работников административно-управленческого персонала составляет более 35 процентов от общей среднесписочной численности).

Конкретный перечень должностей административно - управленческого персонала работников учреждения устанавливается локальным нормативным актом учреждения в соответствии со штатным расписанием, утверждаемым в установленном порядке.

К административно-управленческому персоналу ОУ относятся работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг, а также выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности образовательного учреждения:

- руководитель учреждения (директор);
- заместитель руководителя учреждения;
- заведующий библиотекой.

7.3. Работникам муниципальных учреждений может быть оказана материальная помощь, на выплату которой предусматриваются средства в размере 1 процента от планового фонда оплаты труда.

Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается:

- руководителю учреждения – начальником Отдела образования, 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.

7.4. Настоящее положение вступает в силу с 01.01.2017 года и действует до принятия нового.

«СОГЛАСОВАНО»Председатель профсоюзной
организации_____
Е.Н.СергеенкоПротокол заседания профкома №7
от «29» декабря 2016г**«УТВЕРЖДАЮ»**

Директор МБОУ СОШ №14

М.А. ТатаринаПриказ № 285
от «29» декабря 2016г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ВЫПЛАТАХ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ
МБОУ СОШ №14 (с изм. приказ № 349/1 от 20.02.2017 г.)**

1. Общее положение.

1.1. Настоящее Положение о выплатах стимулирующего характера работникам МБОУ СОШ №14 (далее - Положение) составлено в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, с постановлением Правительства Ростовской области от 09.11.2016 №765 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений системы образования Ростовской области, государственных казенных учреждений социального обслуживания Ростовской области центров помощи детям, оставшимся без попечения родителей», с Постановлением Администрации города Каменск-Шахтинский от 01.12.2016 г. №1261 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Каменск-Шахтинского», постановления Администрации города от 13.02.2017 № 96 «О внесении изменений в постановление Администрации города от 01.12.2016 № 1261 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных организаций города Каменск- Шахтинский»

1.2. Положение определяет порядок и условия распределения стимулирующих выплат работникам МБОУ СОШ №14.

1.3. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

1.4. В МБОУ СОШ №14 могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- иные выплаты стимулирующего характера.

1.5. Заместителям руководителя устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные данным Положением.

2. Порядок установления выплат стимулирующего характера

2.1. 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.

2.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

2.2.1. Устанавливается педагогическим работникам в зависимости от результативности труда и качества работы по организации образовательного процесса.

2.2.2. 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) или в абсолютном размере. Порядок ее установления и размеры в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии оценки результативности и качества труда педагогических работников определяются муниципальным бюджетным общеобразовательным учреждением самостоятельно и утверждаются локальным нормативным актом по оплате труда.

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

2.3. Надбавка за качество выполняемых работ.

2.3.1. Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и ее размерах принимается руководителем муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения в соответствии с локальным нормативным актом по оплате труда.

2.3.2. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения, в том числе руководителям с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, учитывая выполнение показателей эффективности деятельности работника, установленных в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

2.3.3. Заместителям руководителя муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения надбавка за качество выполняемых работ устанавливается руководителем муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения в соответствии с локальным нормативным актом по оплате труда, но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного руководителю муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения.

2.3.4. 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 могут быть сохранены в прежних размерах до конца текущего календарного года.

2.3.5. Надбавка за качество работы может устанавливаться рабочим, имеющим не ниже 6-го квалификационного разряда и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере до 20 процентов ставки заработной платы.

2.3.6. Средства на осуществление надбавок за качество выполняемых работ не предусматриваются при планировании расходов местного бюджета на финансовое обеспечение деятельности муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения на очередной финансовый год и на плановый период.

2.4. Надбавка за выслугу лет.

2.4.1. Устанавливается руководителям, специалистам и служащим в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях бюджетной сферы (далее - стаж работы в бюджетной сфере).

2.4.2. 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 (преподавательской) 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 (преподавательской) работы).

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

2.4.3. 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 до 26.12.1991 включительно, при наличии подтверждающих документов.

2.4.4. 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.

2.5. Иные выплаты стимулирующего характера

С целью привлечения и укрепления кадрового потенциала МБОУ СОШ №14, стимулирования работников к повышению профессионального уровня и компетентности, качественному результату труда работникам устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера:

- за квалификацию;
- за специфику работы;
- за наличие ученой степени;
- за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);

2.5.1. Надбавка за квалификацию 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».

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

Педагогическим работникам:

- 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 первой и высшей категории (согласно дате приказа органа, при котором создана аттестационная комиссия).

2.5.2. Надбавка за наличие ученой степени устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень по основному профилю профессиональной деятельности.

Надбавка за наличие ученой степени устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов

педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы) и составляет:

- при наличии ученой степени доктора наук – до 30 процентов;
- при наличии ученой степени кандидата наук – до 20 процентов.

Надбавка за наличие ученой степени устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук надбавка за наличие ученой степени устанавливается со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома доктора наук или кандидата наук.

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

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

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

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

- при наличии почетного звания «народный» - до 30 процентов,
- при наличии почетного звания «заслуженный» - до 20 процентов,
- при наличии ведомственной награды – до 15 процентов.

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

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

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

2.5.4. Надбавка за специфику работы устанавливается руководителям и специалистам учреждений (филиалов, обособленных структурных подразделений), расположенных 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 (преподавательской) работы за ставку заработной платы - от заработной платы, исчисленной из ставки

заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной

(преподавательской) 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».

3. Условия, порядок и срок действия настоящего Положения.

3.1. Настоящее Положение действует в течение учебного года и может быть пересмотрено перед началом учебного года в случае возможных изменений в организационной структуре школы и в характере образовательной деятельности.

3.2. 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.

3.2. Общественный контроль за соблюдением норм, установленных данным Положением, осуществляется профсоюзным комитетом школы в порядке и на основании ст. 370 Трудового кодекса РФ.

3.3. Трудовые споры, связанные с нарушением прав сотрудников при применении (или неприменении) данного Положения рассматриваются в соответствии с трудовым законодательством (ст. 381-397 ТК РФ).

«Согласовано»
 Председатель
 профсоюзного комитета
 МБОУ СОШ №14
 _____ Сергеев Е.Н.
 «29» декабря 2017 г.
 М.П.

«Утверждаю»
 Директор МБОУ СОШ №14
 _____ Татаринова М.А.
 Приказ №308 од от 29.12.2017
 « 29 » декабря 2017 г.
 М.П.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке распределения выплат стимулирующего характера (надбавка за интенсивность и высокие результаты работы по организации образовательного процесса) педагогическим работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №14 города Каменск-Шахтинский

1. Общее положение.

- 1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Постановлением Ростовской области от 09.11.2016 г. №765 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений системы образования Ростовской области, государственных казенных учреждений социального обслуживания Ростовской области центров помощи детям, оставшимся без попечения родителей», постановлением Администрации города Каменск-Шахтинский от 01.12.2016г. №1261 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Каменск-Шахтинский», постановлением Администрации города от 13.02.2017 г. № 96 «О внесении изменений в постановление Администрации города от 01.12.2016 г. №1261», постановления Администрации города от 30.06.2017 №580 «О внесении изменений в постановление Администрации города от 01.12.2016 г. №1261», на основании Устава МБОУ СОШ №14, в целях стимулирования педагогических работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №14 города Каменск-Шахтинский (Учреждение) за интенсивность и высокие результаты работы по организации образовательного процесса (далее Положение).
- 1.3. Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности педагогических работников Учреждения, а также качества работы по организации образовательного процесса путём объективного оценивания результатов педагогической деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счёт соответствующей выплаты стимулирующего характера (надбавка за интенсивность и высокие результаты работы по организации образовательного процесса).
- 1.4. Задачами проведения оценки результативности деятельности педагогических работников являются:
 - проведение системной самооценки педагогическим работником собственных результатов профессиональной деятельности;
 - обеспечение внешней экспертной оценки педагогического труда;
 - усиление материальной заинтересованности педагогических работников в повышении эффективности образовательной деятельности.
- 1.5. Размеры и порядок установления выплаты стимулирующего характера (надбавка за интенсивность и высокие результаты работы по организации образовательного процесса) устанавливаются с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников, в пределах средств, предусмотренных на введение данной надбавки, в соответствии с критериями оценки интенсивности и высоких результатов работы педагогических работников Учреждения.

2. Критерии и показатели оценки деятельности педагогических работников учреждения

- 1.1. Для определения интенсивности и высоких результатов работы по организации образовательного процесса Положение включает перечень критериев и показателей интенсивности и высоких результатов работы педагогических работников Учреждения (Приложение №1).
- 1.2. Каждому критерию присваивается определенное количество баллов. Для измерения интенсивности и высоких результатов работы по организации образовательного процесса в Учреждении по каждому критерию вводятся показатели и индикаторы. В соответствии с целями и конкретным социальным заказом возможна корректировка как самих критериев и показателей, так и их весового значения в баллах.

3. Формы, порядок и процедуры мониторинга профессиональной деятельности педагогических работников Учреждения

- 3.1. Мониторинг и оценка профессиональной деятельности работников ведется в системе государственно-общественного управления Учреждения в соответствии с Положением с использованием следующих форм и методов: индивидуальной, коллективной, комплексной экспертизы через наблюдение, качественный и количественный анализ и самоанализ документации, социометрического опроса, беседы, анкетирования участников образовательного процесса.
- 3.2. Государственно-общественный характер мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников обеспечивает гласность и прозрачность процедуры мониторинга и оценки.
- 3.3. Формы, критерии, показатели, порядок и процедуры государственно-общественного мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников Учреждения определяется Положением.
- 3.4. Накопление первичных данных ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого педагогического работника в рамках контроля и накопления материалов оценки эффективности деятельности педагогического работника в виде Портфолио.
- 3.5. Портфолио – способ фиксирования, накопления и оценки результатов деятельности педагогического работника, один из современных инструментов отслеживания его профессионального роста, предназначенный для систематизации накопленного опыта, определения направления развития педагога, объективной оценки его компетентности. Портфолио педагогического работника – совокупность материалов, в которой зафиксированы его личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития его воспитанников, вклад педагога в развитие системы образования за определенный период времени.
- 3.6. Портфолио заполняется педагогическим работником самостоятельно в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности, на основе утверждаемых настоящим Положением критериев и показателей интенсивности и высоких результатов работы педагогических работников и содержит самооценку его труда.
- 3.7. Контроль за достоверностью и своевременностью представляемых сведений на уровне организации осуществляется председателем экспертно-аналитической группы МБОУ СОШ №14.
- 3.8. Для расчета критериев «обеспечения качества обученности обучающихся» используется качественный и количественный анализ обученности учащихся: итоговые оценки по предмету за отчетный период, внутришкольного контроля и независимой экспертизы (к независимой экспертизе относятся могут быть отнесены любые виды тестирования, контрольных и проверочных работ, проводимые внешними (по отношению к данному учителю) экспертами (оценщиками) по контрольно-измерительным материалам, прошедшим соответствующую профессиональную экспертизу), количество учащихся – победителей и призеров олимпиад, конкурсов, конференций, спортивных соревнований и т.п., анализ документации по использованию технологий, системы оценивания, оценка профессиональных условий развития педагогических работников на основе анализа работы Учреждения.

- 3.9. Оценка уровня интенсивности и высоких результатов работы педагогического работника осуществляется на основании рассмотрения комиссией Портфолио педагогических работников.
- 3.10. Портфолио хранится у педагогического работника.

4. Порядок установления стимулирующих выплат за результативность и качество работы по организации образовательного процесса

- 4.1. Основанием рассмотрения результатов деятельности педагогического работника Учреждения, для установления стимулирующих выплат за качество работы по организации образовательного процесса, является его личное обращение (заявление) или представление администрации Учреждения.
- 4.2. Основными принципами оценки достижений педагогических работников Учреждения являются Портфолио педагогического работника
- 4.3. Педагогические работники Учреждения, претендующий на установление надбавки (далее – Претендент) осуществляет самоанализ профессиональной деятельности в соответствии с утвержденными критериями. (Приложение №1).
- 4.4. Экспертно-аналитическая группа, утвержденная приказом директора Учреждения, рассматривает материалы по самоанализу деятельности Претендента, осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга его профессиональной деятельности и принимает решение о соответствии деятельности Претендента требованиям к уровню надбавки или отказе.
- 4.5. Состав экспертно-аналитической группы утверждается ежегодным приказом по школе. В состав экспертно-аналитической группы могут входить руководитель школы, заместители руководителя, руководители методических объединений, представители профсоюзного органа.
- 4.6. Экспертно-аналитическая группа состоит не менее чем из пяти человек.
- 4.7. Координирует деятельность экспертно-аналитической группы руководитель Учреждения.
- 4.8. Все педагогические работники Учреждения имеют право оценить результативность своей деятельности по критериям и показателям, определённым настоящим Положением и представить в экспертно-аналитическую группу Портфолио и оценочный лист (Приложение №2) не позднее 3-х дней до первого заседания экспертно-аналитической группы.
- 4.9. На основании всех материалов экспертная комиссия составляет итоговый оценочный лист в баллах и утверждает его на своем заседании.
- 4.10. Экспертно-аналитическая группа рассматривает самооценку, заполняет графы в оценочных листах на Претендента согласно показателям эффективности образовательной деятельности педагогических работников, утвержденных настоящим Положением.
- 4.11. На основании проведённой оценки достижений Претендентов производится подсчёт баллов за соответствующий период по каждому Претенденту, заполняется Протокол заседания комиссии, в котором отражается сумма баллов по всем кандидатам, зафиксированные в оценочных листах по каждому Претенденту. Полученное количество баллов суммируется и определяется итоговое количество баллов по Учреждению.
- 4.12. В течение 3 рабочих дней с момента итогового заседания экспертно-аналитической группы руководитель Учреждения знакомит каждого Претендента с оценочным листом, в котором работник ставит дату ознакомления и роспись.
- 4.13. В случае несогласия с оценкой результатов своей деятельности Претендент в течение 2 рабочих дней с момента ознакомления с оценочным листом вправе обратиться в письменном виде за разъяснением в экспертно-аналитическую группу.
- 4.14. Экспертно-аналитическая группа рассматривает письменное обращение Претендента и принимает решение об удовлетворении или отклонении обращения в течение двух рабочих дней. Результаты рассмотрения обращения оформляются протоколом, с повторным оформлением оценочного листа.
- 4.15. На основании оценочных листов Претендентов и протокола заседания экспертно-аналитической группы руководитель Учреждения издает приказ о размере выплат стимулирующего характера (надбавка за результативность и качество работ по организации

образовательного процесса) педагогическим работникам не позднее пяти рабочих дней с момента итогового заседания экспертно-аналитической группы.

- 4.16. Протоколы экспертно-аналитической группы хранятся в Учреждении в соответствии со сроком хранения, предъявляемых к документам по оплате труда.
- 4.17. Объем средств, предусмотренный на установление надбавки за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам МБОУ СОШ №14 рассчитывается и доводится МБОУ СОШ №14 приказом Отдела образования Администрации г. Каменск-Шахтинского и планируется на финансовый год.

5. Порядок расчета размера стимулирующих выплат

- 5.1. Расчет размеров выплаты стимулирующего характера (надбавка за интенсивность и высокие результаты работы по организации образовательного процесса) производится ежемесячно по результатам работы.
- 5.2. Размер надбавки каждому Претенденту за отчетный период определяется следующим образом:
- производится подсчет баллов Претендента, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого педагогического работника за предыдущий месяц;
 - суммируются баллы, полученные всеми Претендентами Учреждения (общая сумма баллов);
 - фонд оплаты труда Учреждения, предназначенный для выплаты надбавки делится на общую сумму баллов, в результате получается денежный вес (в рублях) одного балла;
 - денежный вес умножается на сумму баллов каждого Претендента, и определяет размер надбавки.
- 5.3. Размер надбавки, установленный педагогическим работникам Учреждения, может быть изменен как в сторону увеличения или уменьшения, так и отменен в случае изменения оснований для их установления или ухудшения качества исполняемой работы.
- 5.4. Установление, повышение или уменьшение стимулирующих выплат производится приказом директора Учреждения согласно расчетам, произведенных в экспертно-аналитической группе
- 5.5. Претендовать на выплату надбавки не могут педагогические работники Учреждения, имеющие:
- дисциплинарные взыскания;
 - обоснованные письменные жалобы.

6. Показатели, влияющие на уменьшение или увеличение размера стимулирующей надбавки

- 6.1. Надбавка может быть уменьшена или отменена по следующим основаниям:
- 6.1.1. Нарушение Правил внутреннего трудового распорядка;
- 6.1.2. Нарушение санитарно-гигиенического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности;
- 6.1.3. Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- 6.1.4. Обоснованные устные или письменные жалобы на педагогического работника (за низкое качество образовательной работы, недостаточный присмотр и уход), нарушение педагогической этики;
- 6.1.5. Детский травматизм по вине работника;
- 6.1.6. Халатное отношение к сохранности материально-технической базы, имущества собственника;
- 6.1.7. Пассивность при участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри школы и на других уровнях;
- 6.1.8. Нарушение утвержденного графика работы педагогического работника;
- 6.1.9. Нарушение режима дня, графика проведения занятий с обучающимися;
- 6.1.10. Не выполнение должностных обязанностей, согласно должностной инструкции;
- 6.1.11. Ухудшение качества оказываемых услуг;
- 6.2. Уменьшение размера стимулирующей надбавки или ее лишение происходит на основании:
- 6.2.1. Приказа о дисциплинарном взыскании;
- 6.2.2. Результатов анкетирования родителей;

- 6.2.3. Устной или письменной жалобы родительской общественности за низкое качество педагогической работы.
 - 6.2.4. Справки представителей администрации Учреждения по итогам должностного расследования или при проверке по жалобе;
 - 6.2.5. Акта о несчастном случае;
 - 6.2.6. Справок и приказов по итогам внутришкольного контроля и (или) контроля органа управления образованием и (или) других контролирующих органов;
 - 6.2.7. Докладной зам. директора по ВР и УВР школы о неисполнение педагогическим работником должностной инструкции.
 - 6.2.8. Докладной заведующего хозяйственной части о порче или утере имущества;
 - 6.2.9. Оценочного листа комиссии.
- 6.3. Основанием для лишения стимулирующей надбавки является отсутствие у педагогического работника Портфолио результатов его деятельности на момент подведения итогов за отчетный период
- 6.4. Срок действия данного Положения: с 01.01.2018 г. до момента внесения изменений в нормативно-правовые акты МБОУ СОШ №14.

Перечень критериев и показателей эффективности образовательной деятельности педагогических работников МБОУ СОШ №14

№ показателя	Расшифровка Показателя (П)	Индикатор (И)	Схема расчета	Шкала оценивания индикатора	Подтверждающие документы
I. Обеспечение качества образования учащихся (обучающихся)					
Критерий (К1): Успешность учебной работы (динамика учебных достижений обучающихся)					
П.1	Результативность (успеваемость) освоения образовательных стандартов учениками начальной, основной, средней ступени образования по результатам независимых федеральных, региональных и муниципальных проверочных работ, срезовых контрольных работ, тестирования и др. (П.1)	Отсутствие обучающихся начальной, основной или средней ступени образования в классах данного учителя, получивших при проведении независимой экспертизы отметки ниже удовлетворительных. (И 1)		За каждый вид экспертизы и предмет – 1 балл.	Отчет по результатам независимой экспертизы, заверенный зам. директора, по УВР, курирующим предметную область, и ссылка на приказ.

№ показателя	Расшифровка Показателя (П)	Индикатор (И)	Схема расчета	Шкала оценивания индикатора	Подтверждающие документы
П.2	Результативность (качество) освоения образовательных стандартов учениками начальной, основной, средней ступени образования по результатам независимых федеральных, региональных и муниципальных проверочных работ, срезовых контрольных работ, тестирования и др. (П.2)	Доля обучающихся начальной, основной или средней ступеней образования в классах данного учителя, получивших при проведении независимой экспертизы справившихся на отметку выше удовлетворительной. (И.2)	(А/В) где А - число обучающихся, справившихся на «4» и «5» с работой при проведении независимой экспертизы, В - общая численность обучающихся участвовавших в экспертизе.	от 0,8 до 1 = 3 балла; от 0,6 – 0,79 = 2 балла; от 0,5 до 0,59 = 1 балл.	
П. 3	Результативность (качество) освоения образовательных стандартов учениками начальной, основной, средней ступени образования: контрольные работы, тестирование и др, проводимые по текстам администрации в рамках внутришкольного	Доля обучающихся начальной, основной или средней ступеней образования в классах данного учителя, справившихся на «4» и «5» с работой, проводимой по текстам администрации в	(А/В) , где А - число учащихся, справившихся на «4» и «5» с работой по текстам администрации в рамках внутришкольного контроля, В - общая численность обучающихся у данного учителя на	За каждый вид проверочной работы и предмет от 0,8 до 1 = 3 балла; от 0,7 – 0,89 = 2 балла; от 0,5 до 0,69 = 1 балл. * количество участников от 1 до 10 – баллы делятся	

№ показателя	Расшифровка Показателя (П)	Индикатор (И)	Схема расчета	Шкала оценивания индикатора	Подтверждающие документы
	контроля. (П.3)	рамках внутришкольного контроля. (И.3)	определенной ступени образования.	пополам.	
П.4	Уровень обеспечения адаптации первоклассников, пятиклассников, десятиклассников. (П.4)	Планирование адаптационной работы. Наличие и качество системы адаптационной работы. (И.4)	Адаптационная работа планируется по всем видам адаптационных процессов и на основании анализа, с использованием средств педагогической диагностики, отражается в КТП, поурочном планировании, в наличии отдельная программа.	3 балла	Наличие плана адаптационной работы по месяцам. Аналитическая справка педагогического работника по результатам работы за каждый месяц, заверенная зам. по УВР с учетом посещения администрацией школы одного из видов мероприятий, проводимых в рамках адаптации.
Критерий (К2): Успешность внеурочной работы по предмету					
П.5	Уровень вовлеченности обучающихся в очные олимпиады, конкурсы,	Привлечение обучающихся к участию в очных конкурсах, смотрах, фестивалях,		<i>Всероссийский, региональный уровень – 3 балла.</i>	Приказ по школе, отчет о принятии участия зам.

№ показателя	Расшифровка Показателя (П)	Индикатор (И)	Схема расчета	Шкала оценивания индикатора	Подтверждающие документы
	<p>смотри, конференции, спортивные соревнования и др. (всероссийский, региональный, муниципальный, школьный уровень).</p> <p>(П.5)</p>	спортивных соревнованиях. (И.5)		<p><i>Муниципальный уровень</i> – 2 балла.</p> <p><i>Школьный уровень</i> – 1 балл.</p>	директора.
П.6	<p>Уровень вовлеченности обучающихся в заочные олимпиады, конкурсы, смотри, конференции, спортивные соревнования и др. (всероссийский, региональный, муниципальный, школьный уровень).</p> <p>(П.6)</p>	Привлечение обучающихся к участию в заочных предметных олимпиадах, конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях. (И.6)		1 балл	Наличие документов, подтверждающих участие: заявки, подписанные директором, приказы по школе, отчеты о принятии участия зам. директора.
П.7	Уровень достижения обучающихся во Всероссийской олимпиаде школьников, очных предметных олимпиадах, конкурсах,	Результативность участия школьников в очных предметных олимпиадах, интеллектуальных конкурсах и др. (Наличие обучающихся-победителей или призеров Всероссийской олимпиады школьников,	<p><i>Международный, Всероссийский, Региональный уровень:</i> Победитель, призер – 5 баллов</p> <p><i>Муниципальный уровень:</i> победитель – 3 балла;</p>	Наличие документов, подтверждающих достижения, заверенные зам. директора по УВР, ссылка на приказ по школе.

№ показателя	Расшифровка Показателя (П)	Индикатор (И)	Схема расчета	Шкала оценивания индикатора	Подтверждающие документы
	турнирах и др. (П.7)	И.7)	предметных олимпиад, конкурсов, турниров.	призер – 2 балла. Школьный уровень: победитель, призер – 1 балл.	
П.8	Уровень достижения обучающихся в очных конкурсах, смотрах, фестивалях, спортивных соревнованиях и др. (П.8)	Результативность участия школьников очных конкурсах, смотрах, фестивалях, спортивных соревнованиях и др. (И.8)	Наличие обучающихся-победителей, призеров лауреатов и дипломантов конкурсов, турниров и т. д. За каждого участника в смотре, конкурсах, состязаниях и др. начисляются баллы. За каждую команду в командных состязаниях начисляются баллы. За каждый уровень участия обучающегося начисляются баллы.	Международный, Всероссийский, Региональный уровень: победитель, призер – 5 баллов Муниципальный уровень: победитель – 3 балла, призер – 2 балла. Школьный уровень: Победитель, призер – 1 балл.	

№ показателя	Расшифровка Показателя (П)	Индикатор (И)	Схема расчета	Шкала оценивания индикатора	Подтверждающие документы
П.9	Уровень подготовленности обучающихся к исследовательской деятельности по предмету (П.9)	Участие обучающихся – в очных научно – практических конференциях/форумах разного уровня с докладами (тезисами) по предмету. (И.9)	Документальное подтверждение участия в конференции соответствующего уровня За каждый уровень участия обучающегося начисляются баллы.	<i>Международный, всероссийский уровень</i> –5 баллов; <i>региональный уровень</i> –3 балла; <i>городской уровень</i> – 2 балла; <i>школьный уровень</i> – 1 балл.	Наличие документов, подтверждающих участие в конференции/форуме соответствующего уровня, ссылка на приказ.
П.10	Степень социальной вовлеченности обучающихся в проекты, не сопряженные с предметом данного учителя и инициированные им. (П.10)	Наличие утвержденного внутришкольного или межшкольного проекта (И.10)	Отчет по мероприятиям, проводимым в рамках проекта, с указанием количества обучающихся, участвующих в них.	<i>Межшкольный проект</i> Единственный автор, реализующий проект (мероприятие) - 5 баллов. Член коллектива, реализующий проект (мероприятие) - 3 балла каждому члену группы. Подготовка учащихся к проекту (мероприятию) = 2 балла. <i>Внутришкольный проект</i> Единственный автор, реализующий проект (мероприятие) - 3 балла. Член коллектива, реализующий проект (мероприятие) - 2 балла	Предоставление демонстрационно-методического материала и отчета с фото-, видео-приложением, заверенный зам. директора, по УВР, курирующим предметную область, ссылка на приказ об организации и проведении проекта.
П. 11	Степень вовлеченности обучающихся во внеурочную деятельность по преподаваемому	Наличие запланированных и проведенных мероприятий по предмету	Отчет по проведенным мероприятиям с указанием количества обучающихся,	Единственный автор, реализующий проект (мероприятие) - 3 балла. Член коллектива, реализующий проект (мероприятие) - 2 балла	Публичная защита проекта, предоставление демонстрационно-методического материала и отчета с фото-, видео-

№ показателя	Расшифровка Показателя (П)	Индикатор (И)	Схема расчета	Шкала оценивания индикатора	Подтверждающие документы
	предмету. (П.11)	(предметные недели, по плану ВР, фестивали, конференции и др.). (И.11)	участвующих в них.	каждому члену группы. Подготовка учащихся к проекту (мероприятию) -1 балл.	приложением, заверенный зам. директора, по УВР, курирующим предметную область.
П.12	Уровень организации и проведения дополнительной подготовки обучающихся по подготовке к итоговой аттестации обучающихся, всероссийским проверочным работам и др. (П.12)	Фактическое проведение занятий и консультаций. (И. 12)		1 час в неделю – 1 балл. Более 1 часа в неделю – 2 балла.	Наличие журнала проведения дополнительных занятий с указанием темы в соответствие с программой и наличие подписи обучающихся, посетивших доп. занятие.
Критерий (К3): Использование в образовательном процессе современных педагогических технологий, в том числе и ИКТ					
П.13	Уровень использования ИКТ в образовательном процессе. (П.13)	Использование информационно-коммуникационных средств обучения в образовательном процессе;	Проведение открытых уроков, занятий внеурочной деятельности, классных часов и др. видов занятий с	За каждое мероприятие – 3 балла.	Разработка урока, занятия, заверенного присутствующим на мероприятии.

№ показателя	Расшифровка Показателя (П)	Индикатор (И)	Схема расчета	Шкала оценивания индикатора	Подтверждающие документы
		фактическое проведение учебных занятий с использованием: ✓ Интеракт. доски ✓ Системы тестирования ✓ Мобильного класса ✓ Интерактивной лаборатории ✓ Электронных учебников (при наличии не менее чем у 50% обучающихся) (И.13)	привлечением представителя администрации, руководителя МО, наставника.		
П. 14	Системность работы по ведению электронных журналов и дневника обучающихся. (П.14)	Своевременное ведение электронного журнала и дневника обучающегося, оформление и хранение всей документации в электронном виде. (И.14)	Критерии оценки своевременности и качества: Своевременность и полнота публикации КТП; Регулярное и своевременное опубликование домашних заданий	Ведется без замечаний – 3 балла. Для 1-х классов (на начало учебного года) – 1 балл. Баллы начисляются только с условием заполнения ЭЖ по всем критериям.	Распечатанный отчет, заверенный зам. директора, копии страниц из электронного журнала.

№ показателя	Расшифровка Показателя (П)	Индикатор (И)	Схема расчета	Шкала оценивания индикатора	Подтверждающие документы
			(более 70%); Своевременное выставление отметок обучающимся за устные и письменные ответы; Своевременное и регулярное опубликование сведений об отсутствии обучающихся на уроках.	При не соответствии записей в электронном и классном журналах баллы не назначаются.	
П.15	Техническое сопровождение ЭЖ и ЭД обучающихся. (П.15)	Своевременная ликвидация технических проблем, консультирование по заполнению и ведению ЭЖ и ЭД. (И.15)	Наличие журнала с обращениями и своевременная ликвидация.	3 балла	Журнал обращений с фиксацией проблем и их ликвидация.

№ показателя	Расшифровка Показателя (П)	Индикатор (И)	Схема расчета	Шкала оценивания индикатора	Подтверждающие документы
П.16	Использование современных форм обучения, контроля и оценки успешности обучения школьников - дистанционное обучение. (П.16)	Дистанционное обучение школьников по предметам учебного плана через личный кабинет педагогического работника. Ежемесячное предоставление отчетности по индивидуальным достижениям обучающихся. (И.16)		За каждого в дистанционной форме обучения ученика (но не более 5 учеников по предмету) – 2 балла за каждого.	Наличие программы, расписание консультаций, зачётных занятий. Документ, заверенный заместителем директора по УВР, ссылка на приказ.
П. 17	Системность работы педагогического работника с обучающимися, обучающимися по индивидуальному образовательному маршруту. (П.17)	Фактическое проведение консультаций/ занятий учащихся по индивидуальной программе. (И.17)		От 1 до 5 обучающихся – 1 балл. Более 5 обучающихся – 2 балла.	Наличие программы, расписание консультаций, зачётных занятий, заполненных зачетных книжек. Документ, заверенный заместителем директора по УВР, ссылка на приказ.
Критерий (К4): Результативность научно-методической деятельности педагогического работника					
П. 18	Результативность презентации собственной педагогической деятельности и творческой деятельности. (П.18)	Уровень и статус участия в очных профессиональных и творческих конкурсах. (И. 18)	Наличие дипломов (сертификатов) победителя или призера (I, II, III место) в профессиональных и творческих конкурсах	Всероссийский уровень Победитель, призер - 5 баллов. Участие - 4 балла. Региональный уровень Победитель, призер - 4 балла.	Дипломы, приказы по школе, отдела образования, министерства образования и науки или министерства общего и профессионального

№ показателя	Расшифровка Показателя (П)	Индикатор (И)	Схема расчета	Шкала оценивания индикатора	Подтверждающие документы
			разных уровней: -школьных; -городских; - региональных; - всероссийских. Баллы за участие на следующем уровне не начисляются в случае, «автоматического» перехода с одного уровня участия на другой.	Участие = 3 балла. Муниципальный уровень Победитель, призер = 3 балла. Участие = 2 балла.	образования РО. Наличие положений о проведении конкурса, грамоты.
П. 19	Результативность обобщения и распространения педагогического опыта и степень готовности педагогического работника к обобщению и распространению передового (в т.ч. собственного) педагогического опыта. (П. 19)	Организация и проведение мастер-классов, открытых уроков, выступлений на конференциях, круглых столах, семинарах, методических объединениях, педагогических советах и др. (И.19)	Документальное подтверждение участия в конференции соответствующего уровня в статусе докладчика. Зафиксированная демонстрация достижений через открытые уроки, мастер-классы, гранты, педагогические советы, МО.	<u>Максимальный балл = 10 баллов</u> при статусе докладчика. Всероссийский уровень – 5 баллов; региональный уровень – 3 балла; муниципальный уровень – 2 балла; школьный уровень – 1 балл. Баллы назначаются за каждый вид участия при наличии положительной оценки и статуса докладчика.	Дипломы, сертификаты, свидетельства, приказы по ОУ. Школьный уровень: разработки выступлений, заверенные присутствующим администратором.
П. 20	Разработка и поддержка школьного сайта. (П.20)	Наличие зарегистрированного и работающего сайта в соответствии требованиям		Разработка сайта – 10 баллов.	Наличие зарегистрированного

№ показателя	Расшифровка Показателя (П)	Индикатор (И)	Схема расчета	Шкала оценивания индикатора	Подтверждающие документы
		законодательства РФ. Развитие, наполнение, модернизация школьного сайта. (И.20)		Поддержка и развитие сайта – 5 баллов. Подготовка информации для сайта – 2 балла.	доменного имени, вкладок и разделов сайта. Журнал выкладки информации на сайт. Отчет о выкладке информации на сайт.
П. 21	Степень активности инновационной деятельности педагогического работника по разработке ООП (НОО, ООО, СОО). (П. 21)	Результирующий статус участия учителя в инновационной деятельности учреждения. (И.21)		Активное участие в разработке ООП – 5 баллов.	Отчет о выполненной работе, заверенный зам. директора.
П.22	Результативная работа в условиях эксперимента в рамках выполнения федеральных, региональных программ. (П.22)	Активное участие в условиях экспериментальной работы. (И.22)		5 баллов	Программы экспериментальной работы, анализ реализации эксперимента.
П. 23	Уровень общественной активности педагога. (П.23)	Наставничество: молодые специалисты, студенты-практиканты, вновь поступившие на работу. (И.23)		Молодые специалисты, вновь поступившие на работу – 1 балл. Студенты-практиканты - 1 балл. За каждого специалиста или практиканта.	План работы с молодыми специалистами, анализ работы, за месяц, ссылка на приказ.
II. Организационная деятельность педагогического работника					

№ показателя	Расшифровка Показателя (П)	Индикатор (И)	Схема расчета	Шкала оценивания индикатора	Подтверждающие документы
Критерий (К5): Результативность коммуникативной деятельности педагогического работника					
П. 24	Степень участия педагога в процедурах проведения проверочных работ: всероссийских проверочных работ, итогового сочинения (11 класс), зачетной недели, итогового контроля и др. (П.24)	Качественное участие (И.24)	Показатель рассматривается при отсутствии нареканий, по представлению заместителя директора-координатора и объеме работы, устанавливаемом координатором и при условии участия в свободное от уроков и занятий времени.	Руководитель (ответственный) – 3 балла. Организатор – 2 балла. Дежурный – 1 балл. Баллы начисляются при условии работы в свободное от основной работы время не менее 3-х часов.	Ссылка на приказ, отсутствие замечаний.
П. 25	Уровень участия педагога в методической и экспертной работе. (П.25)	Участие педагога в аттестации педагогических кадров и образовательных учреждений. (И.25)		За каждый вид экспертной работы – 3 балла.	Ссылка на приказ.
П. 26	Уровень участия педагога в проверке всероссийских, олимпиадных, срезовых, зачетных работ. (П.26)	Участие педагога в качестве эксперта при проверке работ учащихся Всероссийской предметной олимпиады школьников, всероссийских проверочных работ, срезовых работ, зачетных административных работ, итогового контроля, итогового. (И.26)		Муниципальный уровень – 2 балла. Школьный уровень – 1 балл. За каждый вид работы при проверке не менее 10 работ.	Ссылка на приказ.
Критерий (К 6): Соблюдение исполнительской дисциплины					

№ показателя	Расшифровка Показателя (П)	Индикатор (И)	Схема расчета	Шкала оценивания индикатора	Подтверждающие документы
П. 27	Уровень исполнительской дисциплины педагогического работника. (П.27)	Работа в лагере с дневным пребыванием детей. (И.27.1)		Начальник лагеря – 7 баллов. Работник (воспитатель) – 5 баллов.	Приказ по школе, аналитическая справка о работе лагеря.
		Своевременное и качественное выполнение поручений администрации школы. (И.27.2)		Отсутствие замечаний - 2 балла за каждый вид поручения.	Документ, подтверждающий выполненное поручение, ссылка на приказ.
		Участие в социально педагогическом мониторинге. (И.27.3)		2 балла. Баллы начисляются при отсутствии замечаний.	Ссылка на приказ.
		Сопровождение обучающихся. (И.27.4)		Всероссийский, региональный уровень – 2 балла. Муниципальный уровень - 1 балл.	Ссылка на приказ.
Критерий (К 7): Общественная, социально-значимая деятельность педагогического работника					
П.28	Уровень организации педагогом общешкольных и городских мероприятий. (П.28)	Организация и проведение общешкольных и городских мероприятий (День учителя, Новый год, КВН, праздник ПЗ, выпускной вечер классов 9,11, конференций, смотров, конкурсов и др.). (И. 28)		Муниципальный уровень: Организатор мероприятия - 5 баллов. Член коллектива, участвующих в подготовке мероприятия – 3 балла. Участник мероприятия – 2 балла.	Наличие разработки мероприятий, приказы по школе, аналитические справки зам. директора по школе, городу.

№ показателя	Расшифровка Показателя (П)	Индикатор (И)	Схема расчета	Шкала оценивания индикатора	Подтверждающие документы
				Школьный уровень: Единственный организатор мероприятия - 3 балла. Член коллектива, участвующих в подготовке мероприятия – 2 балла. Участник мероприятия – 1 балл.	
III. Деятельность классного руководителя					
Критерий (К 8): Результативность организационно-координирующей функции классного руководителя					
П.29	Уровень обеспечения связи ОУ с семьей. (П.29)	Работа классного руководителя с асоциальными семьями. (И.29)	Посещение семьи, проведение профилактической работы.	1 балл за каждый вид работы.	Акт посещения семей совместно с социальным педагогом, педагогом-психологом, курирующим зам. директора, протокол беседы с росписью родителей.
П.30	Обеспечение тьюторского сопровождения. (П.30)	Наличие системы тьюторского сопровождения обучающегося по образовательной программе. (И. 30)		Сопровождение 1 обучающегося – 1 балла.	Наличие программы, плана работы, расписание консультаций. Документ, заверенный заместителем директора по УВР, ссылка на приказ.

№ показателя	Расшифровка Показателя (П)	Индикатор (И)	Схема расчета	Шкала оценивания индикатора	Подтверждающие документы
П.31	Уровень организации воспитательного процесса в классном коллективе. (П.31)	Участие обучающихся класса в общешкольных мероприятиях. (И.31.1)	Участвует весь класс – оптимальный . Участвует большинство класса – допустимый . Участвуют меньше половины класса – критический .	Оптимальный – 3 балла. Допустимый – 2 балла. Критический - 1 балл.	Аналитический отчет классного руководителя об уровне участия обучающихся класса в школьном мероприятии.
		Проведение открытых очных воспитательных мероприятий, мастер-классов. (И.31.2)		<i>Всероссийский, региональный уровень</i> – 5 баллов. <i>Муниципальный уровень</i> - 3 баллов. <i>Школьный уровень</i> – 1 балл.	Разработки мероприятий находятся в методической копилке школы, заверенные присутствующим представителем администрации.
П.32	Учет деятельности обучающихся в системе дополнительного образования и внеурочной деятельности. (П.32)	Степень организации учебно-тематических экскурсий, посещения музеев, театров, организация походов и др. (И.32.1)	Количество учебно-тематических экскурсий, посещения музеев, театров и др. Баллы назначаются, если привлечены более 50% обучающихся класса.	<i>Федеральный уровень</i> – 4 балла. <i>Региональный уровень</i> – 3 балла. <i>Муниципальный уровень</i> – 2 балла. <i>Школьный уровень</i> – 1 балл. За каждое мероприятие.	Приказы по школе.
		Степень вовлеченности обучающихся в социальные,	Наличие утвержденного внутришкольного или межшкольного	<i>Международный и всероссийский уровень</i> – 5 баллов. <i>Региональный уровень</i> – 4	Разработки мероприятий. Отчет по мероприятиям, проводимым в рамках проекта, с указанием

№ показателя	Расшифровка Показателя (П)	Индикатор (И)	Схема расчета	Шкала оценивания индикатора	Подтверждающие документы
		творческие, спортивные, интеллектуальные и др. проекты школьного и межшкольного уровня. (И.32.2)	проекта. Зафиксированное участие класса в жизни местного социума, волонтерство.	балла. Муниципальный уровень –3 балла. Школьный уровень – 2 балла.	достижений обучающихся, участвующих в них ссылка на приказ.
Критерий (К 9): Результативность коммуникативной функции деятельности классного руководителя					
П. 33	Уровень работы по профилактике правонарушений учащимися класса. (П.33)	Работа классного руководителя с обучающимися «группы риска». (И.33)	Отсутствие или снижение количества обучающихся, пропускающих учебные занятия без уважительной причины, состоящих на внутришкольном учете или контроле.	2 балла	Наличие в плане воспитательной работы документального подтверждения системы работы. Ведение документации. Наличие результатов диагностик. Аналитический отчет классного руководителя по итогам месяца, заверенный зам. по УВР, курирующим параллель классов, социальным педагогом.
Критерий (К 10): Результативность методической деятельности классного руководителя					
П.34	Результативность участия в конкурсах	Участие и высокие показатели в конкурсах профессионального мастерства. (И.34)		Региональный уровень 3 баллов.	Сертификаты, грамоты, дипломы, ссылка на

№ показателя	Расшифровка Показателя (П)	Индикатор (И)	Схема расчета	Шкала оценивания индикатора	Подтверждающие документы
	профессионального мастерства классных руководителей. (П.34)			<i>Муниципальный уровень</i> 2 балла. <i>Школьный уровень</i> 1 балл.	приказ.
П.35	Уровень презентаций методической деятельности классного руководителя. (П.35)	Уровень и статус участия классного руководителя в научных семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях, педагогических советах по вопросам воспитания, МО классных руководителей, наличие публикаций. (И.35)	Документальное подтверждение участия в конференции и др. соответствующего уровня в статусе докладчика.	<i>Всероссийский уровень</i> Победитель, призер - 4 балла. Участие - 3 балла. <i>Региональный уровень</i> Победитель, призер - 3 балла. Участие = 2 балла. <i>Муниципальный уровень</i> Победитель, призер = 2 баллов. Участие = 1 балла.	Дипломы, сертификаты, свидетельства, приказы по ОУ. Ссылка на тексты выступлений в методической копилке школы, ссылка на приказ.
П. 36	Уровень общественной активности классного руководителя. (П.36)	Наставничество классных руководителей. (И.36)		1 балл за каждого молодого специалиста.	План работы с молодыми специалистами, анализ работы, заверенный зам по УВР курирующего предметную область, ссылка на приказ.
Критерий (К 11): Результативность деятельности классного руководителя по сохранению здоровья обучающихся					
П. 37	Результативность работы по охвату	Доля обеспеченных горячим питанием по	Кол-во обучающихся, получающих горячее	от 0,9 до 1 = 2 балла;	Отчет, заверенный ответственным за

№ показателя	Расшифровка Показателя (П)	Индикатор (И)	Схема расчета	Шкала оценивания индикатора	Подтверждающие документы
	обучающихся горячим питанием. (П.37)	классу. (И.37)	питание / кол – во детей в классе.	от 0,6 до 0,89 = 1 балл.	питание.
П. 38	Уровень организации физкультурно-оздоровительной и спортивной работы. (П.38)	Проведение мероприятий физкультурно-оздоровительной и спортивной направленности: посещение бассейна во внеучебной деятельности, организация и проведение походов, организация страхования жизни и здоровья детей (80% - 100%). (И. 38)		За каждый вид мероприятия – 1 балл.	Приказы по школе, ведомость страхования детей, документ, подтверждающий посещение бассейна.
Критерий (К 12): Соблюдение исполнительской дисциплины классным руководителем					
П. 39	Системность работы классного руководителя по ведению электронных журналов и дневника обучающихся. (П.39)	Своевременное ведение электронного журнала и дневника обучающегося. (И.39)	При несоответствии записей в электронном и классном журналах баллы не назначаются.	Создание базы данных обучающихся 1 класса (внесение обучающихся в список класса) – 1 балл. Регулярное и своевременное опубликование расписание уроков - 1 балл (при условии изменения расписания уроков).	Распечатка отчетов из ЭЖ, скриншоты страниц журнала, аналитическая справка о проверке журналов.
П. 40	Уровень исполнительской дисциплины классным руководителем. (П.40)	Своевременное и качественное выполнение поручений. (И.40)		Отсутствие замечаний – 2 балла за каждый вид поручения.	Документ, подтверждающий выполненное поручение.

№ показателя	Расшифровка Показателя (П)	Индикатор (И)	Схема расчета	Шкала оценивания индикатора	Подтверждающие документы
Критерий (К 13): Общественная, социально-значимая деятельность классного руководителя					
П.41	Уровень организации классным руководителем общешкольных и городских мероприятий. (П.41)	Организация и проведение общешкольных и городских мероприятий (День учителя, Новый год, КВН, праздник ПЗ, выпускной вечер классов 9,11, конференций, смотров, конкурсов и др.). (И. 41)		<p>Муниципальный уровень:</p> <p>Единственный организатор мероприятия - 5 баллов.</p> <p>Член коллектива, участвующих в подготовке мероприятия – 3 балла.</p> <p>Участник мероприятия – 2 балла.</p> <p>Школьный уровень:</p> <p>Единственный организатор мероприятия - 3 балла.</p> <p>Член коллектива, участвующих в подготовке мероприятия – 2 балла.</p> <p>Участник мероприятия – 1 балл.</p>	Наличие разработки мероприятий, приказы по школе, аналитические справки зам. директора по школе, городу.
П.42	Создание и поддержка классным руководителем условий для осуществления образовательного процесса (П.42)	Содержание и обновление методического оснащения, сохранность мебели, учебного оборудования, озеленение кабинета, закрепленного за классом (эстетический, постоянно действующий проект). (И.42)		Полное соответствие требованиям–1 балл.	Справка комиссии по смотру кабинетов.
IV. Деятельность прочего педагогического персонала					

№ показателя	Расшифровка Показателя (П)	Индикатор (И)	Схема расчета	Шкала оценивания индикатора	Подтверждающие документы
Критерий (К 14): Результативность деятельности педагога-организатора (старшей вожатой)					
П.43	Уровень руководства и организации работы детских общественных организаций. (П.43)	Эффективное руководство и организация работы детских общественных организаций (И.43)	Наличие системы работы в данном направлении.	Наличие системы -3 балла.	Наличие программы, плана работы. Анализ деятельности Документ, заверенный директором.
П. 44	Уровень организации работы детского самоуправления. (П.44)	Эффективная организация работы детского самоуправления. (И.44)	Наличие системы работы в данном направлении.	Наличие системы -3 балла.	Наличие программы, плана работы. Анализ деятельности. Документ, заверенный директором.
П.45	Уровень взаимодействия с учреждениями культуры, здравоохранения, дополнительного образования. (П.45)	Активное взаимодействие с учреждениями культуры, здравоохранения, дополнительного образования. (И.45)	Наличие / отсутствие в деятельности педагога-организатора (старшей вожатой) системы взаимодействия учреждениями культуры, здравоохранения, дополнительного образования.	Наличие системы – 3 балла.	Наличие плана работы. Аналитическая справка.
Критерий (К 15): Результативность деятельности педагога-психолога					
П.46	Результативность коррекционно-	Наличие программ и плана занятий, учебно-методического комплекса, графика занятий.	За каждую программу – 2	Предоставление отчета о проведении занятий,	

№ показателя	Расшифровка Показателя (П)	Индикатор (И)	Схема расчета	Шкала оценивания индикатора	Подтверждающие документы
	развивающей работы с учащимися. (П.46)	(И.46)		балла.	программы и плана занятий, учебно-методического комплекса, графика занятий, утвержденных директором школы.
П.47	Степень выравнивания уровня развития обучающихся (положительная динамика развития). (П.47)	Наличие положительной динамики развития обучающихся. (И.47)		3 балла	Сравнительный отчет за 2 периода. Наличие программы и плана занятий, учебно-методического комплекса, графика занятий.
П.48	Уровень дополнительной психолого-просветительской и методической работы с родителями, педагогами, другими специалистами, обучающимися. (П.48)	Эффективность психолого-просветительской и методической работы с родителями, педагогами, другими специалистами, обучающимися (И.48)		За каждое проведенное мероприятие – 2 балла.	План работы, разработка и анализ мероприятия
П.49	Уровень использования компьютерных технологий и ведения электронной базы данных детей, охваченных различными видами диагностик.	Система использования компьютерных технологий и ведения электронной базы данных детей, охваченных различными видами диагностик (И.49)		Наличие системы-2 балла.	Наличие методических разработок и соответствующих приложений к каждому разработанному и проведенному занятию в методической копилке

№ показателя	Расшифровка Показателя (П)	Индикатор (И)	Схема расчета	Шкала оценивания индикатора	Подтверждающие документы
	(П.49)				ШКОЛЫ.

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

За интенсивность и высокие результаты работы
_____ (Ф.И.О.)

за _____ 20__ года

№ п/п	Показатель	Расшифровка показателя	Индикатор	Самооценка (расчет показателей)	Баллы	Предоставленные документы	Оценка экспертно-аналитической группы
Критерий							
1							
2							
Критерий							
1							
2							
3							

Дата самооценки _____
работника _____

Подпись педагогического

Дата _____

Председатель экспертно-аналитической группы

/Ф.И.О./

Эксперт 1 _____ /Ф.И.О эксперта/

Эксперт 2 _____ /Ф.И.О эксперта/

...

С оценочным листом
ознакомлен _____

(подпись педагогического работника, дата)

С решением экспертно-аналитической группы: согласен (не согласен) _____

(подпись)

«СОГЛАСОВАНО»Председатель профсоюзной
организации_____
Е.Н. СергеенкоПротокол заседания профкома №7
от «29» декабря 2016г**«УТВЕРЖДАЮ»**

Директор МБОУ СОШ №14

М.А. ТатариноваПриказ № 285
от «29» декабря 2016г.

ПОЛОЖЕНИЕ
О ВЫПЛАТАХ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ
МБОУ СОШ №14 (с изм. приказ № 349/1 от 20.02.2017 г.)

1. Общее положение.

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №14 города Каменск-Шахтинский (далее - Положение) составлено в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, с постановлением Правительства Ростовской области от 09.11.2016 №765 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений системы образования Ростовской области, государственных казенных учреждений социального обслуживания Ростовской области центров помощи детям, оставшимся без попечения родителей», на основании постановления Администрации города Каменск-Шахтинский от 01.12.2016г. №1261 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Каменск-Шахтинского», постановления Администрации города от 13.02.2017 № 96 «О внесении изменений в постановление Администрации города от 01.12.2016 № 1261 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных организаций города Каменск-Шахтинский»

1.2. Положение определяет порядок и условия выплат компенсационного характера работникам МБОУ СОШ №14.

1.3. В МБОУ СОШ №14 устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
- 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).
- Выплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей

1.4. С учетом условий труда руководителям муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения, их заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные данным Положением.

1.5. Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами по оплате труда, трудовыми договорами, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

1.7. Выплаты компенсационного характера могут устанавливаться работнику по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, в зависимости от

условий работы и содержания выполняемых работ.

2. Порядок установления и размеры доплат компенсационного характера

2.1. Руководителям и специалистам выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в форме доплат к должностным окладам (ставкам заработной платы), рассчитываются от должностных окладов (ставкам заработной платы) с учетом выплаты за квалификацию при наличии квалификационной категории (если иное не установлено настоящим Положением)

2.2. Рабочим выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в форме доплат к должностным окладам (ставкам заработной платы), рассчитываются от ставок заработной платы с учетом выплаты за качество работы.

2.3. **Доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда**, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3.1. Доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются 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 работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Руководителем муниципального бюджетного общеобразовательного 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, выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается.

2.3.2. Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда рассчитывается от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

2.4. **Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных**, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.4.1. 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 Трудового кодекса Российской Федерации.

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.

2.4.2. В соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации оплата сверхурочной работы производится работникам муниципального бюджетного общеобразовательного 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.

2.4.3. 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.

2.4.4. 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.

2.4.5. Доплата за работу в особых условиях труда устанавливается работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения в соответствии с таблицей 1.

Таблица №1

Размеры доплаты за работу в особых условиях труда

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1	2	3
1.	За работу в муниципальных образовательных учреждениях, имеющих специальные (коррекционные) классы, группы для обучающихся (воспитанников) с	

1	2	3
	ограниченными возможностями здоровья (в том числе при инклюзивном образовании), логопедические классы (группы, пункты): руководитель учреждения (филиала, подразделения), заместители руководителя педагогические и иные работники, обеспечивающие оказание муниципальных услуг обучающимся в таких классах (группах, пунктах)	15 до 20
2.	За индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения): педагогические работники	20
3.	За индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях: педагогические работники	20

Примечание к таблице № 1:

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

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

Перечень работников, которым устанавливается доплата за работу в особых условиях труда, и размеры доплаты в установленных диапазонах определяются исходя из степени занятости работников в особых условиях труда (объема педагогической работы, выполняемой в соответствующих условиях) и конкретизируются в локальном нормативном акте учреждения по оплате труда.

2.5. При выполнении дополнительной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса, но не входящей в основные должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками (профессиональными стандартами), работникам устанавливается доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, в соответствии с таблицей №2.

Таблица №2

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	2	3

1	2	3
1.	Учителя - за классное руководство: 1 - 4 классов 5 - 11 классов	до 20 до 25
2.	Учителя 1 - 4 классов - за проверку тетрадей	15
3.	Учителя, преподаватели - за проверку письменных работ по: русскому языку, литературе математике иным предметам	до 20 до 15 до 10
4.	Педагогические работники - за заведование учебными кабинетами (лабораториями), учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами, учебными мастерскими), учебно-консультативными пунктами: в общеобразовательных учреждениях	до 15
5.	Работники муниципального бюджетного общеобразовательного 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.	Работники муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения - за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения: при численности аттестуемых 1-2 человека при численности аттестуемых 3-4 человека при численности аттестуемых 5 человек и более	10 15 20
7.	Учителя, преподаватели - за исполнение обязанностей мастера учебных мастерских	до 25
8.	Педагогический работник – ответственный за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в общеобразовательном учреждении с количеством классов: от 10 до 19 от 20 до 29 от 30 и более	до 30 до 60 до 100
9.	Педагогический работник – ответственный за организацию трудового обучения, общественно-	

1	2	3
	<p>полезного, производительного труда и профориентацию в общеобразовательном учреждении с количеством классов:</p> <p>от 6 до 12 от 13 до 29 от 30 и более</p>	<p>до 20 до 30 до 50</p>
10.	<p>Работники муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения – за ведение делопроизводства</p>	до 20
11.	<p>Работники муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения, в которых не предусмотрена должность заведующего библиотекой (библиотекаря), при наличии книжного фонда не менее 1000 книг, - за ведение библиотечной работы</p>	до 25
12.	<p>Работники муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения, в том числе библиотекари – за работу с библиотечным фондом учебников (в зависимости от количества экземпляров учебников); за работу с архивом муниципальных образовательных учреждений</p>	до 25
13.	<p>Работники муниципальных образовательных учреждений, ответственные за организацию питания</p>	до 15
14.	<p>Работники муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения, ответственные за сопровождение обучающихся к общеобразовательному учреждению и обратно (подвоз детей)</p>	до 20
15.	<p>Педагогические работники (при отсутствии штатного социального педагога) - за организацию работы по охране прав детства, с трудными подростками, с асоциальными семьями</p>	до 10
16.	<p>Педагогические работники и иные работники муниципальных образовательных учреждений, участвующие в проведении государственной итоговой аттестации в форме основного государственного экзамена и государственного выпускного экзамена; работники учреждений (за исключением педагогических работников), участвующие в проведении государственной итоговой аттестации в форме единого государственного экзамена, - за обеспечение проведения государственной итоговой аттестации:</p> <p>руководитель ППЭ</p>	1,8

1	2	3
	<p>организатор ППЭ; технический специалист по работе с программным обеспечением, оказывающий информационно-техническую помощь руководителю и организаторам ППЭ</p> <p>медицинский работник; ассистент, оказывающий необходимую техническую помощь обучающимся с ограниченными возможностями здоровья, детям-инвалидам и инвалидам</p>	<p>1,2</p> <p>0,6</p>
17.	Один из учителей общеобразовательной, музыкальной, художественной школ; школ искусств, с числом учащихся до 50 человек за руководство школой	50

Примечания к таблице №2:

1. Доплаты за классное руководство (руководство группой), проверку тетрадей, письменных работ в общеобразовательных учреждениях могут устанавливаться в максимальном размере, предусмотренном настоящим подпунктом, в классе (учебной группе) с наполняемостью не менее 25 человек.

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

2. Доплата за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения осуществляется за период, установленный графиком проведения экспертизы профессиональной деятельности педагогических работников муниципальных образовательных учреждений, претендующих на присвоение первой и высшей квалификационной категории, и заседаний экспертных групп, утвержденным приказом министерства общего и профессионального образования Ростовской области.

3. Доплата за обеспечение проведения государственной итоговой аттестации устанавливается:

- педагогическим и иным работникам, включенным приказом министерства общего и профессионального образования Ростовской области в состав организаторов (временных коллективов) для проведения государственной итоговой аттестации (ГИА) по образовательным программам основного общего образования в форме основного государственного экзамена (ОГЭ) и государственной итоговой аттестации (ГИА) по образовательным программам основного общего образования и среднего общего образования в форме государственного выпускного экзамена (ГВЭ) в пунктах проведения экзамена (ППЭ),

- работникам муниципальных образовательных учреждений (за исключением педагогических работников), включенным приказом министерства общего и профессионального образования Ростовской области в состав организаторов (временных коллективов) для проведения государственной итоговой аттестации (ГИА) по образовательным программам среднего общего образования в форме единого государственного экзамена (ЕГЭ) в пунктах проведения экзамена (ППЭ).

Доплата за обеспечение проведения ГИА устанавливается в процентах от ставки заработной платы учителя за каждый день работы в составе временных коллективов на время проведения ГИА согласно утвержденным расписаниям проведения ЕГЭ, ОГЭ и

ГВЭ.

2.5.1. 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 (преподавательской) 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 за проверку письменных работ, которые устанавливаются от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

2.5.2. 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), не должен превышать планового фонда оплаты труда, исчисленного исходя из должностных окладов, ставок заработной платы и надбавок за квалификацию при наличии квалификационной категории:

- 20 процентов – в муниципальных общеобразовательных учреждениях;
- 5 процентов – в учреждениях дополнительного образования (за исключением учреждений дополнительного образования спортивной направленности), муниципальных дошкольных учреждениях, муниципальных учреждениях, обеспечивающих предоставление услуг в сфере образования.

2.5.3. В соответствии с частью 9 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения единого государственного экзамена, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена.

Компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена устанавливается педагогическим работникам, включенным приказом министерства общего и профессионального образования Ростовской области в состав организаторов (временных коллективов) для проведения государственной итоговой аттестации (ГИА) по образовательным программам среднего общего образования в форме единого государственного экзамена (ЕГЭ) в пунктах проведения экзамена (ППЭ), на время проведения ЕГЭ согласно утвержденному расписанию проведения ЕГЭ.

Компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена устанавливается в процентах от ставки заработной платы учителя за каждый день работы в составе временных коллективов на время проведения ГИА согласно утвержденным расписаниям проведения ЕГЭ, ОГЭ и ГВЭ и составляет:

- руководителю ППЭ – 1,8 процентов;
- организатору ППЭ и техническому специалисту по работе с программным обеспечением, оказывающему информационно-техническую помощь руководителю и организаторам ППЭ – 1,2 процентов;
- ассистенту, оказывающему необходимую техническую помощь обучающимся с ограниченными возможностями здоровья, детям-инвалидам и инвалидам – 0,6 процентов.

3. Условия, порядок и срок действия настоящего Положения.

3.1. Срок действия настоящего Положения не ограничен. 3.2. Положение может быть пересмотрено в случае возможных изменений в организационной структуре школы и в характере образовательной деятельности.

3.3. Выплаты компенсационного характера сотрудникам школы устанавливаются приказом директора (на основании данного Положения) с учетом мнения профсоюзного комитета.

3.4. Размеры выплат компенсационного характера, действующих в течение всего учебного года, могут быть отменены или уменьшены приказом директора школы:

- в связи с невыполнением возложенных на работника дополнительных обязанностей;
- в связи с ухудшением качества работы;
- в связи с изменением условий труда по интенсивности, сложности, напряженности;
- в связи с отменой возложенных на работника обязанностей.

3.5. Общественный контроль за соблюдением норм, установленных данным Положением, осуществляется профсоюзным комитетом школы в порядке и на основании ст. 370 Трудового кодекса РФ.

3.6. Трудовые споры, связанные с нарушением прав сотрудников при применении (или неприменении) данного Положения, рассматриваются в соответствии с трудовым законодательством.