

Принято
общим собранием
(конференцией) работников
(протокол № 6 от 20.04.2018)

Согласовано:
Председатель ИПО
В.П. Ефименко
20.04.2018/СОШ № 37
г. Таганрога
Ростовской области

Утверждаю:
Директор МАОУ СОШ № 37
Т.А. Половинка
(приказ № 247 от 20.04.2018)



ПОЛОЖЕНИЕ
муниципального автономного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 37
с углубленным изучением искусств и английского языка (МАОУ СОШ № 37)
об оплате труда работников

Приложение № 2 к коллективному договору

1. Общие положения

1.1. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Решением Городской Думы города Таганрога от 29.10.2008 № 714 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений», постановлением Администрации города Таганрога от 15.06.2016 № 1292 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Таганрога», постановлением администрации города Таганрога от 23.12.2016 № 2768 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений системы образования», Уставом муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 37 с углубленным изучением искусств и английского языка, в целях совершенствования условий оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 37 с углубленным изучением искусств и английского языка в зависимости от качества оказываемых муниципальных услуг и выполняемой работы утверждается Положение муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 37 с углубленным изучением искусств и английского языка об оплате труда работников (далее по тексту – Положение, Школа).

1.2. Настоящее Положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников Школы по виду экономической деятельности «85. Образование» Общероссийского классификатора видов экономической деятельности, утвержденного приказом Росстандарта от 31.01.2014 № 14-ст.

1.3. 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 директора Школы, его заместителей и главного бухгалтера, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- особенности условий оплаты труда отдельных категорий работников;
- другие вопросы оплаты труда.

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.

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 (по основной должности, профессии) и работе, осуществляемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

1.6. Определение размеров заработной платы работника Школы осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, отдельно.

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

2. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы

2.1. 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.

2.2. Размеры доли условно-постоянной части заработной платы работников (выплаты по должностным окладам, ставкам заработной платы), а также оптимального соотношения выплат компенсационного и стимулирующего характера в структуре заработной платы устанавливаются Управлением образования г. Таганрога.

2.3. Установление должностных окладов, ставок заработной платы.

2.3.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются настоящим Положением, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленных постановлением администрации города Таганрога от

23.12.2016 № 2768 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений системы образования».

2.3.2. Должностные оклады, ставки заработной платы по должностям работников образования устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных приказом министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее – Минздравсоцразвития России) от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования». Размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) приведены в таблицах № 1 – 2.

Таблица № 1

Размеры должностных окладов
по должностям работников учебно-вспомогательного персонала

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
1-й квалификационный уровень	секретарь учебной части	4720

Таблица № 2

Размеры должностных окладов, ставок заработной платы
по должностям педагогических работников

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

2.3.3. Должностные оклады по общеотраслевым должностям 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 ПКГ приведены в таблице № 3.

Таблица № 3

Размеры должностных окладов
по общеотраслевым должностям специалистов и служащих

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	1-й квалификационный уровень секретарь учебной части	4720
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	1-й квалификационный уровень лаборант	5194
	4-й квалификационный уровень ведущие экономист, бухгалтер, инженер-программист, инженер-электроник	6939

2.3.4. Ставки заработной платы по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих». Размеры ставок заработной платы по ПКГ приведены в таблице № 4.

Таблица № 4

Размеры ставок заработной платы
по общеотраслевым профессиям рабочих

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Размер ставки заработной платы (рублей)
1	2	3
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	1-й квалификационный уровень:	
	1-й квалификационный разряд, уборщик, дворник, сторож, гардеробщик	3880
	2-й квалификационный разряд, рабочий по обслуживанию зданий, оператор теплового пункта	4105

2.3.5. 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

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

Наименование должности	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
Специалист по закупкам	6002

2.3.6. Библиотекарю размер должностного оклада устанавливается в соответствии с подпунктом 2.4.4 пункта 2.4 раздела 2 примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Таганрога, утвержденного постановлением Администрации города Таганрога от 23.12.2016 № 2768 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений системы образования города Таганрога» и составляет 7427 рублей.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. В Школе устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера: за работу в ночное время и в праздничные дни.

3.2. Выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в форме доплат к должностным окладам (ставкам заработной платы), рассчитываются от должностных окладов (ставок заработной платы) с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории (если иное не установлено настоящим Положением), устанавливаемой в соответствии с пунктом 4.9 раздела 4 настоящего Положения.

Рабочим выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в форме доплат к должностным окладам (ставкам заработной платы), рассчитываются от ставок заработной платы с учетом надбавки за качество работы, устанавливаемой в соответствии с пунктом 4.6 раздела 4 настоящего Положения.

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

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

не устанавливается.

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

Размеры выплат, установленные коллективным договором, 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 ТК РФ.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата осуществляется в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) и может устанавливаться как одному, так и нескольким лицам, выполняющим дополнительный объем работы. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.4.2. В соответствии со статьей 152 ТК РФ оплата сверхурочной работы производится работникам Школы 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 ТК РФ.

Размер доплаты составляет не менее:

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

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

3.4.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам в соответствии со статьей 154 ТК РФ 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 Школы

Размеры доплаты за работу в особых условиях труда

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1	2	3
1	За индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения): педагогические работники	20
2	За индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в учреждениях здравоохранения: педагогические работники	20

Примечание к таблице № 6:

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 настоящим Положением.

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 Школы устанавливается доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, в соответствии с таблицей № 7.

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-х классов 5 – 11-х (12-х) классов	до 20 до 25

2	Учителя 1 – 4-х классов - за проверку тетрадей	15
3	Учителя, преподаватели - за проверку письменных работ по: русскому языку, литературе математике физике, химии, биологии, информатике, английскому языку, истории, географии, музыке, ОБЖ	до 20 до 15 до 10
4	Работники Школы - 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
5	Работники Школы - за работу в аттестационной комиссии министерства общего и профессионального образования Ростовской области	10
6	Работники Школы - 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	Работники Школы – за ведение делопроизводства	до 20
8	Работники Школы, в том числе библиотекари – за работу с библиотечным фондом учебников (в зависимости от количества экземпляров учебников); за работу с архивом организация	до 25
9	Работники Школы, ответственные за организацию питания	до 15
10	Педагогические работники (при отсутствии штатного социального педагога) - за организацию работы по охране прав детства, с трудными подростками, с асоциальными семьями	до 10
11	Педагогические работники и иные работники Школы, участвующие в проведении государственной итоговой аттестации в форме основного государственного экзамена и государственного выпускного экзамена; работники Школы (за исключением педагогических работников), участвующие в проведении государственной итоговой аттестации в форме единого государственного экзамена, - за обеспечение проведения государственной итоговой аттестации: руководитель ППЭ организатор ППЭ; технический специалист по работе с программным обеспечением, оказывающий информационно- техническую помощь руководителю и организаторам ППЭ медицинский работник; ассистент, оказывающий необходимую	1,8 1,2 0,6

	техническую помощь обучающимся с ограниченными возможностями здоровья, детям-инвалидам и инвалидам	
--	--	--

Примечания к таблице № 7:

1. Доплаты за классное руководство, проверку тетрадей, письменных работ могут устанавливаться в максимальном размере, предусмотренном настоящим подпунктом, в классе с наполняемостью не менее 25 человек.

Для классов 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 государственных и 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 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.

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 от планового фонда оплаты труда, исчисленного исходя из должностных окладов, ставок заработной платы и надбавок за квалификацию при наличии квалификационной категории: в общеобразовательных учреждениях – 20 процентов.

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 процента;

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

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.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

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

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

за выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы;

иные выплаты стимулирующего характера.

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

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

4.4. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

4.4.1. Педагогическим работникам, работающим по основной должности и по совместительству, в зависимости от результативности труда и качества работы по организации образовательного процесса.

4.4.2. 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 в пределах установленного процента. По каждому из критериев, по

которым устанавливается надбавка за интенсивность и высокие результаты работы, размер надбавки не может превышать 100% к должностному окладу (ставке заработной платы).

4.4.3. Показатели, критерии и размеры установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы определены в **Приложении № 1** к настоящему Положению.

В данные критерии и размеры установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы могут вноситься дополнения и изменения, связанные с производственной необходимостью, изменениями в образовательной системе Школы и (или) изменениями в законодательстве Российской Федерации.

4.4.4. Конкретные размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по итогам оценки труда педагогических работников утверждаются приказом директора Школы на основании решения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера, которая выбирается на общем собрании (конференции) работников Школы в количестве пяти человек с полномочиями на один учебный год. В состав комиссии входят представители работников, первичной профсоюзной организации, администрации Школы.

4.4.5. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может устанавливаться на период от одного месяца до одного года.

4.4.6. Начисление и выплата надбавки за интенсивность и высокие результаты работы производится ежемесячно без учета фактически отработанного времени.

4.4.7. Начисление и выплата надбавки за интенсивность и высокие результаты работы производится при наличии средств в фонде оплаты труда.

4.4.8. Установленная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может быть отменена на основании приказа директора Школы, с учетом мнения первичной профсоюзной организации в случаях, если педагогический работник в период установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы:

- получает дисциплинарное взыскание;
- имеет замечание за нарушение педагогической этики;
- нарушает правила внутреннего трудового распорядка;
- несвоевременно и(или) некачественно выполняет работу в соответствии со своими обязанностями.

4.4.9. В случае ухода педагогического работника в длительный отпуск сроком до одного года (Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29.12.2012 и Трудовой кодекс Российской Федерации), в отпуск по беременности и родам или отпуск по уходу за ребенком, за работником остается право на получение выплаты надбавки за интенсивность и высокие результаты работы до начала указанного отпуска.

4.4.10. В Школе устанавливается надбавка за высокие результаты работы по реализации образовательных программ начального общего, основного общего и среднего общего образования с углубленным изучением искусств и английского языка, предметных областей соответствующей образовательной программы (профильное обучение: архитектурный профиль, лингвистический профиль).

Надбавка устанавливается директору школы, заместителям директора, педагогическим работникам в размере 15 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы) по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой нормы времени.

Педагогическим работникам надбавка за высокие результаты работы устанавливается исходя из ставки заработной платы с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории, исчисленной на учебную нагрузку по часам углубленного и профильного обучения.

Заместителям директора Школы надбавка за высокие результаты работы устанавливается в том случае, если работа в Школе по реализации программ углубленного и (или) профильного обучения относится к их основным должностным обязанностям.

Размер надбавки не может превышать 15 процентов независимо от количества предметных областей углубленного и профильного обучения.

Решение об установлении надбавки за высокие результаты работы принимается:

- директору Школы – органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, в соответствии с утвержденным им порядком;
- работникам Школы – директором Школы в соответствии с настоящим Положением.

4.5. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада, ставки заработной платы устанавливается работающим по основной должности и по совместительству работникам Школы, в том числе директору (за исключением педагогических работников), в соответствии с таблицей № 8.

Таблица № 8

Надбавка за качество выполняемых работ

Критерий	Размер надбавки (процентов)
Уровень профессиональной подготовленности	до 100
Сложность, важность и качество выполняемой работы	до 100
Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	до 100

4.5.1. В данные критерии и размеры установления надбавки за качество выполняемых работ могут вноситься дополнения и изменения, связанные с производственной необходимостью, изменениями в образовательной системе Школы и (или) изменениями в законодательстве Российской Федерации.

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

- директору Школы – органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, в соответствии с утвержденным им порядком;
- работникам Школы – директором Школы в соответствии с настоящим Положением.

4.5.3. Заместителям директора, главному бухгалтеру Школы надбавка за качество выполняемых работ устанавливается директором Школы в соответствии с Положением об оплате труда работников МАОУ СОШ № 37, но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного директору Школы.

При изменении в течение года размера надбавки за качество выполняемых работ директору Школы, в том числе в связи со сменой директора Школы, установленные размеры надбавок за качество выполняемых работ заместителям директора, главному бухгалтеру Школы могут быть сохранены в прежних размерах до конца текущего календарного года.

4.5.4. Надбавка за качество выполняемых работ может устанавливаться рабочим, имеющим не ниже 6-го квалификационного разряда и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

4.5.5. Конкретные размеры надбавки за качество выполняемых работ по итогам оценки труда утверждаются приказом директора Школы на основании решения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера, которая выбирается на общем собрании (конференции) работников Школы в количестве пяти человек с полномочиями на один учебный год. В состав комиссии входят представители работников, первичной профсоюзной организации, администрации Школы.

4.5.6. Надбавка за качество выполняемых работ может устанавливаться на период от одного месяца до одного года.

4.5.7. Начисление и выплата надбавки за качество выполняемых работ производится при наличии средств в фонде оплаты труда.

4.5.8. Установленная надбавка может быть отменена на основании приказа директора Школы, с учетом мнения первичной профсоюзной организации в случаях, если работник в период установления надбавки за качество выполняемых работ:

- получает дисциплинарное взыскание;
- нарушает правила внутреннего трудового распорядка;
- несвоевременно и(или) некачественно выполняет работу в соответствии со своими обязанностями.

4.5.9. В случае ухода работника в отпуск по беременности и родам или отпуск по уходу за ребенком, за работником остается право на получение выплаты надбавки за качество выполняемых работ до начала указанного отпуска.

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

4.6.1. 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.

4.6.2. 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).

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

4.6.4. 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.

4.6.5. 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 Школе, или со дня представления работником необходимых документов.

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

4.7.1. Премии выплачиваются в виде:

- премий по итогам работы школы в целом – не реже одного раза в год;
- премий разового характера.

4.7.2. Показатели и условия премирования работников Школы определены в **Приложении № 2** к настоящему Положению. В данные показатели и условия премирования

работников Школы могут вноситься дополнения и изменения, связанные с производственной необходимостью, изменениями в образовательной системе Школы и (или) изменениями в законодательстве Российской Федерации.

4.7.3. Конкретные размеры выплачиваемых премий работникам Школы утверждаются приказом директора Школы на основании решения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера, которая выбирается на общем собрании (конференции) работников Школы в количестве пяти человек с полномочиями на один учебный год. В состав комиссии входят представители работников, первичной профсоюзной организации, администрации Школы.

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

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

за квалификацию;

за наличие ученой степени;

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

4.9. Надбавка за квалификацию устанавливается специалистам 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:

при наличии первой квалификационной категории – 15 процентов;

при наличии высшей квалификационной категории – 30 процентов.

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

4.10. Надбавка за наличие ученой степени 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».

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.

Работникам, которым присвоена ученая степень по основному профилю профессиональной деятельности надбавка за наличие ученой степени 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 ученой степени доктора наук - 30 процентов;
- при наличии ученой степени кандидата наук - 20 процентов.

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

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

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается со дня присвоения почетного звания, награждения ведомственной наградой (медалью, нагрудным знаком, нагрудным значком). 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, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) направлению профессиональной деятельности непосредственно по занимаемой должности.

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

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.

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

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

5.2. Установление должностных окладов директору Школы, заместителям директора и главному бухгалтеру.

5.2.1. Размер должностного оклада директора Школы устанавливается на основе отнесения учреждения в зависимости от группы по оплате труда руководителей согласно таблице № 9.

Размеры должностных окладов руководителей учреждений

Группа по оплате труда руководителей	Должностной оклад (рублей)
1	2
Образовательные учреждения I группы по оплате труда руководителей	14945
Образовательные учреждения II и III групп по оплате труда руководителей	13588
Образовательные учреждения IV группы по оплате труда руководителей	12353

5.2.2. Размеры должностных окладов заместителей директора Школы и главного бухгалтера устанавливаются на 10 – 20 процентов ниже должностного оклада директора Школы.

Установление должностных окладов заместителю директора и главному бухгалтеру осуществляется приказом директора исходя из объема и сложности функциональных обязанностей каждого заместителя и главного бухгалтера, его компетенции и квалификации.

5.3. С учетом условий труда директору Школы, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

5.4. Директору Школы, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

5.5. Директор Школы, заместители директора помимо основной работы имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в том же учреждении.

Оплата труда директора Школы и заместителей директора 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 директором, определяется органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, заместителями директора – директором Школы, но не более 300 часов в год.

Педагогическая (преподавательская) работа, осуществляемая директором Школы в том же образовательном учреждении, совместительством не считается.

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

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную

заработную плату работников этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы (абзац введен согласно изменениям на 12 мая 2017 года).

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

Таблица 10

Размеры предельного соотношения заработной платы руководителя учреждения

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

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

5.6.3. В исключительных случаях по решению органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя, руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру на определенный период может устанавливаться предельное соотношение заработной платы в индивидуальном порядке без учета среднесписочной численности работников (для вновь создаваемых учреждений, при приостановлении основной деятельности учреждения, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией), но не более 6,0 для руководителя учреждения и не более 5,5 - для заместителей руководителя, главного бухгалтера.

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

5.6.5. Ответственность за соблюдение предельного соотношения заработной платы несут руководители учреждений.

5.7. Объемные показатели и порядок отнесения к группе по оплате труда директора Школы.

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

Таблица № 11

Объемные показатели для отнесения учреждений к группе по оплате труда руководителей

№ п/п	Наименование показателя	Условия	Количество баллов
1	2	3	4

1	2	3	4
1	Количество обучающихся в образовательных учреждениях	за каждого обучающегося	0,3
2	Количество групп в дошкольных учреждениях	за 1 группу	10
3	Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования: в многопрофильных в однопрофильных: учреждениях дополнительного образования	за каждого обучающегося	0,3 0,5
4	Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника, дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию высшую квалификационную категорию	1 0,5 1
5	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в дошкольных и других образовательных учреждениях	при наличии до 4 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников при наличии 4 и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников в учреждениях	до 10 до 30
6	Наличие обучающихся, находящихся на полном государственном обеспечении	за каждого обучающегося, находящегося на полном государственном обеспечении	0,5
7	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10
8	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от	за каждый вид объектов	до 15

1	2	3	4
	их состояния и степени использования)		
9	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой		до 15
10	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии - 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	за каждый вид объектов	до 50
11	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений	за каждый вид объектов	до 20
12	Наличие обучающихся в общеобразовательных учреждениях и дошкольных образовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося	0,5
13	Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных учреждениях помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, «комната сказок», зимний сад и др.)	за каждый вид	до 15
14	Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме общеобразовательных учреждений (классов, групп) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	за каждого обучающегося (воспитанника)	1
15	Наличие действующих учебно-производственных мастерских	за каждую мастерскую от степени оснащенности оборудованием	до 10

Примечания к таблице № 11:

1. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

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

в общеобразовательных учреждениях – по списочному составу на начало учебного года;

в дошкольных образовательных учреждениях – по списочному составу на 1 января года, предшествующего планируемому;

в учреждениях дополнительного образования – по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января года, предшествующего планируемому. При этом в списочном составе обучающиеся в учреждениях дополнительного образования, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз.

5.7.2. Группа по оплате труда руководителей определяется ежегодно органами, осуществляющими функции и полномочия учредителя, в устанавливаемом ими порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждений.

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

5.7.3. При наличии других показателей, не предусмотренных в подпункте 5.7.1 пункта 5.7 раздела 5 настоящего Положения, но значительно увеличивающих объем и сложность управления учреждения, суммарное количество баллов может быть увеличено Управлением образования г. Таганрога - за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

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

Таблица № 12

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

№ п/п	Тип учреждения	Группа по оплате труда руководителей, к которой относится учреждение, в зависимости от суммы баллов			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1	Общеобразовательные учреждения	свыше 400	до 350	до 250	до 150
2	Дошкольные образовательные учреждения	свыше 400	до 350	до 250	до 150
3	Учреждения дополнительного образования	свыше 400	до 350	до 250	до 150

5.7.5. Управление образования г. Таганрога в порядке исключения:

может относить отдельные 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 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 учреждению группы по оплате труда руководителей, определяемой по объемным показателям.

5.7.6. За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

6. Особенности условий оплаты труда отдельных категорий работников

6.1. Особенности условий оплаты труда педагогических работников.

6.1.1. 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.

6.1.2. 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 учреждениями в порядке, установленном приказом Минобрнауки России № 1601.

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

6.1.3. 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.

6.1.4. 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 учреждений, осуществляющих образовательную деятельность».

6.1.5. 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».

6.1.6. Предоставление учебной (преподавательской) работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая директора Школы и его 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.

6.1.7. Порядок определения размера месячной заработной платы педагогическим

работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю.

6.1.7.1 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 пункта 2.8 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);

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.

6.1.7.2. Заработная плата на основе ставок заработной платы, определенная в соответствии с подпунктом 6.1.8.1 пункта 6.1 настоящего раздела, 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.

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

6.1.7.4. 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. Заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения 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.

6.1.7.5. В учебную нагрузку учителей за работу с обучающимися по заочной форме обучения включаются часы, отведенные на полугодие учебным планом на групповые и индивидуальные консультации, а также 70 процентов от объема часов, отведенных на прием устных и письменных зачетов. Расчет часов в учебном плане на прием устных и письменных зачетов производится на среднее число обучающихся: в группе от 9 до 15 человек - на 12, в группе от 16 до 20 человек – на 18, в группе от 21 до 25 человек – на 20.

При тарификации общее количество часов, включенных в учебную нагрузку, делится на число учебных недель полугодия. Затем к полученному результату прибавляется 0,74 недельных часа на прием зачетов.

Исходя из полученного средненедельного объема учебной нагрузки учителю определяется месячная заработная плата, которая выплачивается ежемесячно, независимо от фактической нагрузки в разные месяцы учебного полугодия.

6.1.8. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников:

6.1.8.1. Почасовая оплата труда педагогических работников Школы 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;

6.1.8.2. 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 (с учетом повышающих коэффициентов, образующих новые ставки заработной платы),

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

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

Среднемесячное количество рабочих часов определяется:

для педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю, путем умножения нормы часов педагогической работы на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

6.1.9. 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. Оплата труда работников Школы за счет бюджетных средств осуществляется в порядке, установленном настоящим Положением.

Оплата труда работников Школы за счет средств, полученных Школой от приносящей доход деятельности, осуществляется в порядке, установленном Положением муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 37 с углубленным изучением искусств и английского языка о расходовании средств, полученных от предоставления платных образовательных услуг, и настоящим Положением.

Директору, заместителям директора, главному бухгалтеру и другим работникам Школы за счет средств, полученных Школой от приносящей доход деятельности, может выплачиваться премия по итогам работы (дополнительно к премированию за счет бюджетных средств), в размерах и порядке, определенном:

для директора - органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя;

для заместителей директора, главному бухгалтеру и другим работникам – директором Школы в соответствии Положением муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 37 с углубленным изучением искусств и английского языка о расходовании средств, полученных от предоставления платных образовательных услуг, и настоящим Положением.

7.2. Доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда Школы, сформированном за счет бюджетных средств и средств, полученных Школой от приносящей доход деятельности, не может быть более 40 процентов, если иное не установлено при согласовании штатного расписания Школы органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

Перечень должностей административно-управленческого персонала Школы определен в соответствии с **Приложением № 3** к настоящему Положению.

7.3. Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь.

7.3.1. Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается:

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

работникам Школы - директором Школы в соответствии с настоящим Положением и на основании письменного заявления работника.

7.3.2. Показатели и размеры материальной помощи определены в **Приложении № 4** к настоящему Положению.

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

7.3.5. Источником выплаты материальной помощи работникам учреждения являются средства в объеме до 1 процента от планового фонда оплаты труда, сформированного за счет бюджетных средств. Материальная помощь оказывается при наличии средств в фонде оплаты труда.

7.4. Молодым специалистам - педагогическим работникам, выпускникам учреждений высшего и среднего профессионального образования соответствующего профиля, имеющим стаж работы в муниципальных образовательных учреждениях до одного года, устанавливается ежемесячная доплата в размере 2000 рублей.

Ежемесячная доплата молодым специалистам начисляется без учета фактически отработанного времени. Порядок и назначение ежемесячной доплаты молодым специалистам определяется в соответствии с положением о молодых специалистах, утвержденным Управлением образования г. Таганрога.

**Показатели, критерии и размеры
установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы**

Показатели и критерии	% от должностного оклада	Ответственные за предоставление информации	Подтверждающие документы	Примечания
I. Достижения обучающихся в учебной деятельности				
1. Результаты участия во Всероссийской олимпиаде школьников по общеобразовательным предметам:				
<ul style="list-style-type: none"> ✓ победитель всероссийского уровня ✓ призер всероссийского уровня ✓ победитель регионального уровня ✓ призер регионального уровня ✓ победитель муниципального уровня ✓ призер муниципального уровня 	<ul style="list-style-type: none"> до 100% до 75% до 50% до 40% до 30% до 20% 	Заместители директора Руководители МО	Приказы Дипломы Грамоты	Надбавка устанавливается за каждого победителя или призера. Интернет олимпиады не учитываются
2. Результаты участия в очных олимпиадах, проводимых высшими учебными заведениями:				
<ul style="list-style-type: none"> ✓ победитель ✓ призер 	<ul style="list-style-type: none"> до 20% до 10% 	Заместители директора Руководители МО	Приказы Дипломы Грамоты	Надбавка устанавливается за каждого победителя или призера. Интернет олимпиады не учитываются
3. Результаты административного контроля, внешнего контроля (показатель качества обученности):				
<ul style="list-style-type: none"> ✓ 100-95% ✓ 94- 80% ✓ 79-65% 	<ul style="list-style-type: none"> до 20% до 15% до 10% 	Заместители директора	Приказы	Надбавка устанавливается суммарно по классам, включенным в административный и/или внешний контроль
4. Результаты административного контроля, внешнего контроля (показатель качества знаний):				
<ul style="list-style-type: none"> ✓ 100-91% ✓ 90-75% ✓ 74-50% 	<ul style="list-style-type: none"> до 25% до 20% до 15% 	Заместители директора	Приказы	Надбавка устанавливается суммарно по классам, включенным в административный и/или внешний контроль

5. Результаты ГИА (средний балл ЕГЭ по предмету):					
✓ 100-80 ✓ 79-60 ✓ 59-минимум, установленный Рособрнадзором	до 50% до 30% до 10%	Заместители директора	Протоколы Приказы	Надбавка суммарно участвующим в ГИА	устанавливается по классам, участвующим в ГИА
6. Результаты ГИА (средний балл ОГЭ по предмету):					
✓ 100-80 ✓ 79-69 ✓ 68-50 ✓ 49-минимум, установленный Рособрнадзором	до 30% до 25% до 20% до 10%	Заместители директора	Протоколы Приказы	Надбавка суммарно участвующим в ГИА	устанавливается по классам, участвующим в ГИА
II. Достижения обучающихся во внеурочной деятельности и дополнительном образовании					
1. Результаты участия в творческих конкурсах, фестивалях, социальных проектах, спортивных соревнованиях и т.п.:					
✓ победитель международного уровня ✓ призер международного уровня ✓ победитель всероссийского уровня ✓ призер всероссийского уровня ✓ победитель регионального уровня ✓ призер регионального уровня ✓ победитель муниципального уровня ✓ призер муниципального уровня	до 45% до 40% до 35% до 30% до 25% до 20% до 15% до 10%	Заместители директора Руководители МО	Приказы Дипломы Грамоты	Надбавка устанавливается за каждого победителя или призера	
2. Результаты участия в учебной научно-исследовательской деятельности:					
✓ победитель всероссийского уровня ✓ призер всероссийского уровня ✓ участник всероссийского уровня ✓ победитель регионального уровня ✓ призер регионального уровня ✓ участник регионального уровня ✓ победитель муниципального уровня ✓ призер муниципального уровня ✓ участник муниципального уровня ✓ победитель школьного уровня ✓ призер школьного уровня ✓ участник школьного уровня	до 45% до 40% до 35% до 35% до 30% до 25% до 20% до 15% до 10% до 5%	Заместители директора Руководители МО	Приказы Дипломы Грамоты	Надбавка устанавливается за каждого победителя, призера, участника	

III. Организация и проведение педагогическими работниками предметных олимпиад, интеллектуальных конкурсов, семинаров, мастер-классов, конференций, творческих программ, фестивалей, выставок, акций, спортивных соревнований и т.п.					
1.	Подготовка сценариев, концертных номеров, проведение, организационное и техническое сопровождение, оформление работы творческих программ, фестивалей, выставок, акций, спортивных соревнований и др.				
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ международный уровень ✓ всероссийский уровень ✓ региональный уровень ✓ муниципальный уровень ✓ школьный уровень 	<ul style="list-style-type: none"> до 50% до 40% до 30% до 20% до 10% 	Заместители директора Руководители МО	Приказы Дипломы Грамоты Благодарственные письма Протоколы педагогических и методических советов	Надбавка устанавливается за каждое мероприятие
2.	Подготовка и проведение, организационное и техническое сопровождение предметных олимпиад, интеллектуальных конкурсов, семинаров, мастер-классов, конференций и др.				
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ международный уровень ✓ всероссийский уровень ✓ региональный уровень ✓ муниципальный уровень ✓ школьный уровень 	<ul style="list-style-type: none"> до 100% до 80% до 60% до 40% до 20% 	Заместители директора Руководители МО	Приказы Дипломы Грамоты Благодарственные письма Протоколы педагогических и методических советов	Надбавка устанавливается за каждое мероприятие
IV. Обобщение и распространение педагогическими работниками собственного педагогического опыта					
1.	Подготовка и проведение открытых уроков, мастер-классов:				
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ региональный уровень ✓ муниципальный уровень ✓ школьный уровень 	<ul style="list-style-type: none"> до 50% до 40% до 20% 	Заместители директора Руководители МО	Приказы Дипломы Грамоты Благодарственные письма	Надбавка устанавливается за каждое мероприятие

<p>2. Подготовка материалов и(или) выступление на семинарах, методических советах, педагогических советах, конференциях, творческих отчетах о деятельности школы:</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ международный уровень ✓ всероссийский уровень ✓ региональный уровень ✓ муниципальный уровень ✓ школьный уровень 	<p>до 100% до 80% до 50% до 30% до 10%</p>	<p>Заместители директора Руководители МО</p>	<p>Приказы Дипломы Грамоты Благодарственные письма Протоколы педагогических и методических светов</p>	<p>Надбавка устанавливается за каждое мероприятие</p>
<p>3. Участие в очных профессиональных конкурсах:</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ победитель всероссийского уровня ✓ призер всероссийского уровня ✓ участник всероссийского уровня ✓ победитель регионального уровня ✓ призер регионального уровня ✓ участник регионального уровня ✓ победитель муниципального уровня ✓ призер муниципального уровня ✓ участник муниципального уровня 	<p>до 100% до 90% до 80% до 70% до 60% до 50% до 50% до 40% до 30%</p>	<p>Заместители директора Руководители МО</p>	<p>Приказы Дипломы Грамоты Благодарственные письма</p>	<p>Надбавка устанавливается за каждое мероприятие</p>
<p>4. Использование средств информационно-коммуникационных технологий</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ наличие собственного сайта с оригинальными авторскими материалами; использование сайта в работе с собственными учениками ✓ включение школы во всероссийскую образовательную среду путем общения и распространения опыта работы школы, в том числе собственного опыта 	<p>до 15% до 15%</p>	<p>Руководители МО Педагогические работники</p>	<p>Скриншоты Сертификаты Дипломы</p>	<p>Надбавка устанавливается при условии систематического обновления материалов на сайте и без учета количества предоставленных документов</p>

V. Выполнение особо важных заданий, направленных на повышение эффективности образовательной деятельности

1.	Создание и использование в работе банков данных, необходимых для работы ОУ	до 100%	Заместители директора	Приказы	Надбавка устанавливается за каждый создаваемый банк данных
2.	Участие в мероприятиях, в рамках подготовки, организации и проведения: <ul style="list-style-type: none"> ✓ ЕГЭ ✓ ОГЭ ✓ пробных диагностических работах ✓ ВПР ✓ тестированиях различной направленности 	до 50% до 50% до 25% до 25% до 25%	Заместители директора Руководители МО	Приказы	Надбавка устанавливается за каждое мероприятие
3.	Апробация новых учебных программ по новым и традиционным учебным курсам, разработка новых эффективных технологий обучения, воспитания и развития обучающихся	до 50%	Заместители директора Руководители МО	Приказы	Надбавка устанавливается за каждое мероприятие
4.	Качественная подготовка предметного кабинета к новому учебному году и личный вклад в развитие материальной базы, привлечение внебюджетных средств для оснащения образовательного процесса и создания условий для обучающихся (санитарное, эстетическое состояние кабинета и др.)	до 50%	Заместители директора Руководители МО	Приказы	Надбавка устанавливается за каждое мероприятие
5.	Качественная подготовка оперативных (внеплановых) отчетов, материалов и информации	до 30%	Заместители директора Руководители МО	Приказы	Надбавка устанавливается за каждое мероприятие

VI. Результаты деятельности педагогического работника по выполнению обязанностей классного руководителя

1.	Реализация национального проекта «Здоровье» (% охвата обучающихся класса горячим питанием):		Заместители директора Руководители МО	Приказы Аналитические справки	Надбавка устанавливается за каждый класс
----	---	--	--	----------------------------------	--

	100-93% 92-80% 79-70%	до 10% до 5% до 5%					
3.	Участие обучающихся класса в конкурсах, соревнованиях, проектах, акциях, и т.п.: ✓ региональный уровень ✓ муниципальный уровень ✓ школьный уровень	до 15% до 10% до 5%	Заместители директора Руководители МО	Приказы Аналитические справки	Надбавка устанавливается за каждый класс		
4.	Своевременность и правильность оформления документов (портфолио обучающихся, личные дела обучающихся, отчеты, мониторинги, планы воспитательной работы и др.)	до 5%	Заместители директора Руководители МО	Приказы Аналитические справки	Надбавка устанавливается за каждый класс		
5.	Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) обучающихся класса в администрацию школы, вышестоящие инстанции с замечаниями на непропорциональные действия классного руководителя	до 10%	Заместители директора		Надбавка устанавливается за каждый класс		
6.	Участие в мониторинге получения начального и основного общего образования проживающими в городе Таганроге гражданами в возрасте от 6,5 до 18 лет (на территории, закрепленной за МАОУ СОШ № 37 приказом Управления образования г. Таганрога)	до 10%	Заместитель директора по УВР	Приказы Аналитические справки	Надбавка устанавливается за каждый мониторинг с учетом полноты и достоверности предоставляемой информации		

Показатели и условия премирования работников

1. Условия премирования работников

1. Работникам школы могут выплачиваться премиальные выплаты по итогам работы в целях поощрения за результаты труда из средств бюджета и средств, полученных от предоставления платных образовательных услуг. При премировании учитываются как индивидуальный, так и коллективный результаты труда.
2. Премия устанавливается по основной работе при условии обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.
3. Конкретный размер премии определяется:
 - 3.1 Из средств бюджета - как в процентах к должностному окладу (в диапазоне от 0 % до 100 % от должностного оклада по каждому из показателей премирования работников), так и в абсолютном размере (до одного должностного оклада по каждому из показателей премирования работников).
 - 3.2 Из средств, полученных от предоставления платных образовательных услуг, - в процентах в диапазоне от 0 % до 5 % каждому работнику от суммы полученного дохода в соответствии с Положением МАОУ СОШ № 37 «О расходовании средств, полученных от предоставления платных образовательных услуг».
4. Размер премии из средств бюджета и средств, полученных от предоставления платных образовательных услуг, в установленных диапазонах определяется исходя из степени эффективности результата труда работника и конкретизируется в решении комиссии по установлению стимулирующих выплат и приказе директора школы.
5. Период, на который устанавливается премия, определяется эффективностью, продолжительностью труда работника и конкретизируется в решении комиссии по установлению стимулирующих выплат и приказе директора школы.
6. Премирование работника может быть прекращено по следующим основаниям:
 - нарушение правил внутреннего распорядка;
 - наличие дисциплинарного взыскания;
 - неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, поручений, заданий руководства;
 - нарушение Устава и локальных нормативных документов школы;
 - изменение условий оплаты труда.

2. Показатели премирования работников

1. Своевременное, качественное и эффективное выполнение должностных обязанностей.
2. Качественное и своевременное выполнение заданий директора.
3. Качественное и оперативное выполнение особо важных заданий руководства школы.
4. Особые заслуги перед школой.
5. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.
6. Участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

7. Создание и использование в работе банков данных, необходимых для работы образовательного учреждения.
8. Участие в организации и проведении ГИА (ОГЭ и ЕГЭ).
9. Участие в мероприятиях в рамках подготовки к ГИА.
10. Подготовка внеплановых (оперативных) отчетов и информации.
11. Оперативное и качественное выполнение внеплановых работ.
12. Оказание организационной и методической помощи учителям, педагогам дополнительного образования, классным руководителям и другим педагогическим работникам при планировании, подготовке и проведении открытых уроков, мастер-классов, методических выступлений, внеклассных мероприятий, конкурсных мероприятий с участием обучающихся и др.
13. Внедрение инновационных процессов, новых технологий, технологического и учебного оборудования в образовательную деятельность.
14. Наличие высоких показателей проводимых в школе оценок качества образовательной деятельности.
15. Высокие результаты участия в олимпиадах, фестивалях, конкурсах, конференциях, соревнованиях различных уровней.
16. Оперативная подготовка и качественное проведение мероприятий (педсоветов, педконсилиумов, методсоветов, семинаров, выставок, концертных и праздничных программ и иных важных мероприятий), связанных с основной деятельностью школы.
17. Своевременная подготовка и издание учебно-методических материалов.
18. Качественное обеспечение, подготовка и проведение всех видов учебных занятий.
19. Качественная подготовка и проведение всех видов внеклассных мероприятий, включая систему дополнительного образования.
20. Обеспечение сохранности государственного имущества и т.д.
21. Качественное и эффективное проведение нового набора обучающихся в школу.
22. Интенсивность и эффективность работы в содействии развитию дополнительных образовательных программ, в том числе платных образовательных услуг.
23. Вклад в повышение эффективности образовательного, воспитательного и бюджетного процессов.
24. Своевременное и качественное выполнение федеральных, областных, городских целевых программ.
25. Эффективное административное управление школой.
26. Качественное финансово-экономическое обеспечение деятельности школы, качественный бухгалтерский учёт; своевременная и качественная подготовка финансовой отчётности.
27. Качественное выполнение положений коллективного договора.
28. Качественное ведение кадрового и административного делопроизводства.
29. Своевременность и полнота подготовки отчетности по различным направлениям деятельности школы.
30. Своевременное и качественное выполнение хозяйственных договоров с заказчиками.
31. Качественное и своевременное эксплуатационно-инженерное, хозяйственное и техническое обеспечение образовательной деятельности в школе (оснащение, монтаж и ремонт учебного и хозяйственного оборудования, зданий и сооружений и т.д.).
32. Личный вклад, направленный на эффективное использование материальных ресурсов и имущества, находящегося в оперативном управлении школы.
33. Безаварийная работа всех систем жизнеобеспечения школы.
34. Обеспечение комплексной безопасности школы, соблюдение правил охраны труда, пожарной безопасности.

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей административно-управленческого персонала,
предельная доля оплаты труда которых в фонде оплаты труда Школы
не может быть более 40 процентов

1. Директор Школы
2. Заместитель директора Школы
3. Главный бухгалтер
4. Ведущий бухгалтер
5. Ведущий экономист
6. Ведущий инженер – программист
7. Ведущий инженер - электроник

Показатели и размеры материальной помощи

№	Показатель оказания материальной помощи	Размер материальной помощи
1.	Тяжелое материальное положение работника школы в случае утраты или повреждения имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, несчастный случай в быту, авария систем водоснабжения, отопления, кража и т.п.)	до 2000 руб.
2.	Смерть близких родственников работника школы (детей, мужа, жены, родителей)	до 2000 руб.
3.	Состояние здоровья работника школы (при необходимости приобретения дорогостоящих лекарств или оплаты дорогостоящего лечения)	до 2000 руб.
4.	Состояние здоровья близких родственников (детей, мужа, жены, родителей) работника школы (при необходимости приобретения дорогостоящих лекарств или оплаты дорогостоящего лечения)	до 2000 руб.
5.	Получение увечья или иное причинение вреда здоровью на производстве	до одного должностного оклада

