**Дополнительное соглашение № 1**

**к коллективному договору**

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 14 г. Азова (далее МБОУ СОШ № 14 г. Азова) в лице директора Фоменко Галины Ивановны, с одной стороны, и работники в лице первичной профсоюзной организации Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 14 г. Азова, именуемой в дальнейшем «профсоюзный комитет» в лице председателя Галкиной Елены Евгеньевны, с другой стороны, на основании протокола комиссии по ведению коллективных переговоров (протокол № 1 от 30.01.2017г.) в соответствии со статьей 44 Трудового кодекса РФ, заключили настоящее дополнительное соглашение о следующем:

1. Внести в Коллективный договор МБОУ СОШ № 14 г. Азова изменение, изложив приложение 4 Коллективного договора «Положение об оплате труда» в новой редакции согласно приложению 1 к настоящему дополнительному соглашению.

2.Внести в Коллективный договор МБОУ СОШ № 14 г. Азова изменение, изложив приложение 10 Коллективного договора «Положение о выплатах материальной помощи работникам» в новой редакции согласно приложению 2 к настоящему дополнительному соглашению.

3.Исключить из Коллективного договора приложение 16 «Положение о порядке определения и назначения персонального повышающего коэффициента - до 2,0 », как утратившее силу.

4.Внести в Коллективный договор МБОУ СОШ № 14 г. Азова новое «Положение по определению надбавки за качество выполняемых работ» согласно приложению 3 к настоящему дополнительному соглашению.

5.Внести в Коллективный договор МБОУ СОШ № 14 г. Азова изменение, изложив приложение 9 Коллективного договора «Положение о премировании» в новой редакции согласно приложению 4 к настоящему дополнительному соглашению.

6.Исключить из Коллективного договора приложение 15 «Положение о выплатах стимулирующего характера и порядке их установления», как утратившее силу.

7.Внести в Коллективный договор МБОУ СОШ № 14 г. Азова новый «Перечень должностей административно-управленческого персонала» в новой редакции согласно приложению 5 к настоящему дополнительному соглашению.

8.Исключить из Коллективного договора приложение 11 «Положение о выплатах компенсационного характера», как утратившее силу.

9.Внести в Коллективный договор МБОУ СОШ № 14 г. Азова изменение, изложив приложение 17 Коллективного договора «Положение о порядке определения надбавки за интенсивность и высокие результаты работы» в новой редакции согласно приложению 6 к настоящему дополнительному соглашению.

10.Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу со дня утверждения и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2017 года и является неотъемлемой частью Коллективного договора МБОУ СОШ № 14 г. Азова, на период действия Коллективного договора (на 2016-2018г.).

Директор Председатель профсоюзного комитета

\_\_\_\_\_\_\_\_ Г.И.Фоменко \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е.Е.Галкина

|  |  |
| --- | --- |
| **Согласовано:**  Председатель ПК  Е.Е.Галкина  протокол № 1 от 30.01.2017г № \_\_\_ | **Приложение 1**  **Утверждаю:**  Директор МБОУ СОШ №14 г. Азова  Г.И.Фоменко  приказ от 30.01.2017 № 33 |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников Муниципального бюджетного**

**общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная**

**школа №14 г. Азова**

(МБОУ СОШ № 14 г. Азова)

**Раздел 1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников МБОУ СОШ № 14 г. Азова (далее - Положение) определяет порядок формирования систем оплаты труда работников МБОУ СОШ № 14 г. Азова, подведомственному Управлению образования администрации города Азова (далее – учреждения, органы, осуществляющие функции и полномочия учредителя), по виду экономической деятельности «85. Образование» Общероссийского классификатора видов экономической деятельности, утвержденного приказом Росстандарта от 31.01.2014 № 14-ст.

1.2. Положение включает в себя:

- порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы;

- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

- условия оплаты труда руководителя учреждения, 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.

1.3. Система оплаты труда работников, включая порядок определения должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Положением с учетом мнения представительного органа работников (далее – локальные нормативные акты по оплате труда).

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

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

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

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

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

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

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

При заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется использовать примерную форму трудового договора, приведенную в   
[приложении № 3](consultantplus://offline/ref=F64C1B3E095640E822C2D237D0738194D41BCA33ABE774404D495440ECD7A1FA42EE651A4DD5C204bFfCJ) 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.

**Раздел 2. Порядок установления должностных окладов,**

**ставок заработной платы**

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

ставка заработной платы - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение [нормы труда](consultantplus://offline/ref=4C322DB1EBB28C912C7F0073C698B47821ECF4900740F043C69779394BpAO8K) определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.2. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая 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 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.

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

2.3. Размеры доли условно-постоянной части заработной платы работников (выплаты по должностным окладам, ставкам заработной платы), а также оптимального соотношения выплат компенсационного и стимулирующего характера в структуре заработной платы устанавливаются отраслевыми (функциональными) органами администрации г. Азова, осуществляющими функции и полномочия учредителя соответствующих муниципальных учреждений.

2.4. Установление должностных окладов, ставок заработной платы.

2.4.1. Должностные оклады, ставки заработной платы по должностям работников образования устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп [должностей](consultantplus://offline/ref=1F51138924C4E160D2D9FEFFDBC64667447F1AB5F3FC730813B185DC18C544AD0344D023AFAF9A6BfEdDG), 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, 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 | 7183 |
| 2-й квалификационный уровень | педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог | 7532 |
| 3-й квалификационный уровень | воспитатель; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; | 7900 |
| 4-й квалификационный уровень | педагог-библиотекарь; преподаватель; преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности; тьютор, учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед) | 8289 |

Таблица № 2

Минимальные размеры должностных окладов

по профессиональным квалификационным группам

по должностям руководителей структурных подразделений

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа | Наименование должности | Минимальный размер должностного оклада (рублей) |
| 1 | 2 | 3 |
| ПКГ должностей руководителя структурных подразделений |  |  |
| 1-й квалификационный уровень | заведующий отделом, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей: |  |
|  | в учреждениях I – II групп по оплате труда руководителей | 7725 |
|  | в учреждениях III – IV групп по оплате труда руководителей | 7353 |

2.4.3. Должностные оклады по должностям работников культуры устанавливаются на основе [профессиональных квалификационных групп](consultantplus://offline/ref=1F51138924C4E160D2D9FEFFDBC64667447C16B1F4F9730813B185DC18C544AD0344D023AFAF9A6BfEdDG) должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 31.08.2007№570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии». Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) приведены в таблице № 3

Таблица № 3

Минимальные размеры должностных окладов

по должностям работников культуры

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

| 1 | 2 | 3 |
| --- | --- | --- |
| ПКГ «Должности работников культуры, искусства ведущего звена» | библиотекарь; библиограф  звукооператор;  без категории  II категории  I категории  ведущий | 6055  6356  6672  7006 |

2.4.4. Должностные оклады по общеотраслевым должностям специалистов и служащих устанавливаются на основе [профессиональных квалификационных групп](consultantplus://offline/ref=1F51138924C4E160D2D9FEFFDBC64667447C16B1F4F9730813B185DC18C544AD0344D023AFAF9A6BfEdDG) должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих». Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) приведены в таблице № 4.

Таблица №4

Минимальные 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:  Делопроизводитель, **секретарь,** секретарь-машинистка и другие | 4538 |
| 2-й квалификационный уровень | 4757 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | 1-й квалификационный уровень:  **Лаборант** | 4994 |
| 2-й квалификационный уровень:  Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». | 5246 |
| 3-й квалификационный уровень | 5509 |
| 4-й квалификационный уровень | 5771 |
| 5-й квалификационный уровень |  |
|  | в учреждениях I - II групп по оплате труда руководителей | 7353 |
|  | в учреждениях III - IV групп по оплате труда руководителей | 7006 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | 1-й квалификационный уровень:  Бухгалтер, экономист, специалист по кадрам, инженер-программист | 5771 |
| 2-й квалификационный уровень  должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория | 6055 |
| 3-й квалификационный уровень  должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория | 6356 |
| 4-й квалификационный уровень  должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» | 6672 |
| 5-й квалификационный уровень  главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера | 7006 |

2.3.4. Ставки заработной платы по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются на основе [профессиональных квалификационных групп](consultantplus://offline/ref=1F51138924C4E160D2D9FEFFDBC64667447C16B1F4F9730813B185DC18C544AD0344D023AFAF9A6BfEdDG), утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих». Минимальные размеры ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) приведены в таблице № 5.

Таблица № 5

Минимальные 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:  **дворник, сторож (вахтёр), уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий** |  |
| 1-й квалификационный разряд | 3730 |
| 2-й квалификационный разряд | 3947 |
| 3-й квалификационный разряд | 4178 |
|  | 2-й квалификационный уровень: |  |
|  | профессии рабочих, отнесенные к 1-му квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене) | ставка заработной платы устанавливается на один квалификационный разряд выше |
| ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» | 1-й квалификационный уровень:  наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4-го и 5-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий |  |
| 4-й квалификационный разряд | 4435 |
| 5-й квалификационный разряд | 4693 |
|  | 2-й квалификационный уровень:  наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6-го и 7-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником |  |
|  | 6-й квалификационный разряд | 4962 |
|  | 7-й квалификационный разряд | 5246 |
|  | 3-й квалификационный уровень | 5554 |
| 4-й квалификационный уровень | 5955 |

Примечание к таблице № 5:

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

2.3.5 Размеры должностных окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы, утвержденные приказами Министерства здравоохранения и социального развития России, приведены в таблице № 6.

Таблица № 6

Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, не вошедшие в ПКГ

| Наименование должности | Минимальный размер должностного оклада, (рублей) | |
| --- | --- | --- |
| 1 | 2 | |
| Заведующий библиотекой | В учреждениях I и II группы по оплате труда руководителя | 7725 |
| III и IV группы по оплате труда руководителя | 7532 |
| специалист в сфере закупок | 5771 | |

2.4.7. Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5-10 процентов ниже размеров должностных окладов соответствующих руководителей.

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

**компенсационного характера**

3.1.Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера включаются в трудовые договора

3.2. В учреждениях устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

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

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

3.2.4 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 надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории (если иное не установлено настоящим Положением), устанавливаемой в соответствии с пунктом 4.10.1 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. настоящего Положения.

3.3. Доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со [статьей 147](consultantplus://offline/ref=1F51138924C4E160D2D9FEFFDBC6466744741EB6F2FD730813B185DC18C544AD0344D023AFAD9F69fEd3G) ТК РФ.

3.3.1.Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным [законом](consultantplus://offline/ref=1F51138924C4E160D2D9FEFFDBC6466744751DB9F1F9730813B185DC18fCd5G) 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](consultantplus://offline/ref=1F51138924C4E160D2D9FEFFDBC6466744741EB6F2FD730813B185DC18C544AD0344D023ADA6f9d8G) ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Руководителями 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](consultantplus://offline/ref=C5E4D46D073A7D36A4BAFD7AF1575F0EB3FD66BF7C877CF427A244A0008D9D1F597C9CDA79777FFAVDG2J) специальной оценки условий труда или заключением государственной [экспертизы](consultantplus://offline/ref=C5E4D46D073A7D36A4BAFD7AF1575F0EB3FC65B07F837CF427A244A0008D9D1F597C9CD371V7G4J) условий труда, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается.

3.3.2. Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (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 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](consultantplus://offline/ref=1F51138924C4E160D2D9FEFFDBC6466744741EB6F2FD730813B185DC18C544AD0344D025AFfAd6G) 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](consultantplus://offline/ref=1F51138924C4E160D2D9FEFFDBC6466744741EB6F2FD730813B185DC18C544AD0344D025AEfAdDG) ТК РФ оплата сверхурочной работы производится работникам учреждения за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом по оплате труда или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

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

Размер доплаты составляет не менее:

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

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

Размеры доли условно-постоянной части заработной платы работников, а также оптимального соотношения выплат компенсационного и стимулирующего характера в структуре заработной платы устанавливаются администрацией города Азова, отраслевыми (функциональными) органами администрации, осуществляющими функции и полномочия учредителя соответствующих муниципальных учреждений (далее – отраслевые органы администрации).

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.

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](consultantplus://offline/ref=D59B01AA1E55E293A80ADF47356D78081BCBBBB1B9BFA9CAB7309434E63CCDAD1E4B120A0EAB3402mF11O) ТК РФ работникам производится доплата за работу в ночное время в размере 35 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 до 6 часов).

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

3.4.5. Доплата за работу в особых условиях труда устанавливается работникам учреждения в соответствии с таблицей № 8.

Таблица № 8

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 образовательных учреждениях, имеющих классы с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (в том числе при инклюзивном образовании), логопедические классы (группы, пункты):  руководитель учреждения, педагогические и иные работники, обеспечивающие оказание муниципальных услуг обучающимся в таких классах (группах, пунктах) | 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 учреждениях здравоохранения:  педагогические работники | 20 |
| 4. | За работу с обучающимися из числа детей-сирот и детей оставшихся без попечения родителей, а также лиц из их числа в общеобразовательных учреждениях:  - руководитель учреждения, заместитель руководителя, педагогические и иные работники, обеспечивающие оказание государственных услуг таким обучающимся | до 20 |

Примечание к таблице № 8:

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 приказом по учреждению.

3.5. При выполнении дополнительной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса, но не входящей в основные должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками (профессиональными стандартами), работникам учреждения устанавливается доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, в соответствии с таблицей № 9.

Таблица № 9

Перечень и 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 (12) 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. | Работники 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 |
| 5. | Работники 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 |
| 6. | 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 |
| 7. | Педагогический работник – ответственный за организацию профориентации в общеобразовательном учреждении с количеством классов:  от 6 до 12  от 13 до 29  от 30 и более | до 20  до 30  до 50 |
| 8. | Работники учреждений – за ведение делопроизводства | до 20 |
| 9. | Работники учреждений, в которых не предусмотрена должность заведующего библиотекой (библиотекаря), при наличии книжного фонда не менее 1000 книг, - за ведение библиотечной работы | до 25 |
| 10. | Работники учреждений, в том числе библиотекари – за работу с библиотечным фондом учебников (в зависимости от количества экземпляров учебников); за работу с архивом учреждения | до 25 |
| 11. | Работники учреждений, ответственные за организацию питания | до 15 |
| 12. | Работники учреждений, ответственные за сопровождение обучающихся к общеобразовательному учреждению и обратно (подвоз детей) | до 20 |
| 13. | Педагогические работники (при отсутствии штатного социального педагога) – за организацию работы по охране прав детства, с трудными подростками, с асоциальными семьями | до 10 |
| 14. | Педагогические работники и иные работники 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:  руководитель ППЭ  организатор ППЭ; технический специалист по работе с программным обеспечением, оказывающий информационно-техническую помощь руководителю и организаторам ППЭ | 1,8  1,2 |
| 15. | Педагогические работники - за заведование учебными кабинетами (лабораториями)  Учебными мастерскими | до 15  до 25 |
| 16. | Педагогическим работникам, уполномоченным по правам ребенка в ОУ | до 20 |

Примечания к таблице № 9:

1. Доплаты за классное руководство (руководство группой), проверку тетрадей, письменных работ 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 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.

3.5.1. 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.

3.5.2. 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;

3.5.3. 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.

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

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

**стимулирующего характера**

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

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

за выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы;

иные выплаты стимулирующего характера.

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

4.3. Выплаты 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 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 учреждением самостоятельно и утверждаются Положением по определению выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

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

4.5. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам учреждений, в том числе руководителям с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

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

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

работникам учреждения – руководителем учреждения в соответствии с Положением по определению надбавки за качество выполняемых работ.

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения надбавка за качество выполняемых работ устанавливается руководителем учреждения в соответствии с приказом учреждения, но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного руководителю учреждения.

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

4.6. 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, а также водителям автомобилей, тарифицированным по 4-му и   
5-му квалификационным разрядам, занятым перевозкой обучающихся (воспитанников), в размере до 20 процентов ставки заработной платы.

4.7. 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 5до 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, осуществляемой по совместительству.

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

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

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются учреждением самостоятельно и фиксируются в Положении о премировании. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя.

4.8.1. При определении показателей премирования учитываются:

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 муниципального имущества и т.д.

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

4.9. С целью привлечения и укрепления кадрового потенциала учреждений, 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);

за классность водителям автомобилей.

4.10. Надбавка за квалификацию устанавливается специалистам в соответствии с пунктом 4.10.1. 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](consultantplus://offline/ref=B6A5CF5A72B5B5F2D0860E6CA086BA9316F7CB6AAA6035E750FF3A3770014515772C3EEFCA7527R4a1L) 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:

4.10.1. 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 категории (согласно дате приказа органа, при котором создана аттестационная комиссия).

4.11. Надбавка за наличие ученой степени устанавливается в соответствии с пунктом 4.11.1.

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](consultantplus://offline/ref=B6A5CF5A72B5B5F2D0860E6CA086BA9316F7CB6AAA6035E750FF3A3770014515772C3EEFCA7527R4a1L) 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.

4.11.1. 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.

4.12. 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 учреждения устанавливается надбавка за наличие ведомственного почетного звания (нагрудного знака), утверждается органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

4.13. Надбавка за классность устанавливается водителям автомобилей:

имеющим квалификацию первого класса – в размере 25 процентов ставки заработной платы,

имеющим квалификацию второго класса – в размере 10 процентов ставки заработной платы.

Надбавка за классность устанавливается водителям автомобилей за фактически отработанное время в качестве водителя по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

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

**Раздел 5. Условия оплаты труда руководителей учреждений,**

**их заместителей и главных бухгалтеров, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного**

**и стимулирующего характера**

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

5.2. Установление должностных окладов руководителю учреждения, заместителям руководителей и главному бухгалтеру.

5.2.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается на основе отнесения возглавляемого им учреждения в зависимости от группы по оплате труда руководителей согласно таблице №10.

Таблица №10

Размеры должностного оклада руководителя учреждения

|  |  |
| --- | --- |
| Группа  по оплате труда руководителей | Должностной оклад (рублей) |

| 1 | 2 |
| --- | --- |
| Образовательные учреждения I группы по оплате труда руководителей | 14370 |

5.2.2. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения и главных бухгалтеров устанавливаются на 10 – 20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

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

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

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

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

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

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

5.6. В соответствии со статьей 145 ТК РФ руководителю, его заместителям и главному 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).

5.6.1. Руководителю учреждения предельное соотношение заработной платы устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников учреждения согласно таблице № 11

Таблица № 11

Размеры предельного соотношения заработной платы

руководителя учреждения

|  |  |
| --- | --- |
| Среднесписочная численность (человек) | Размеры предельного соотношения |

| 1 | 2 |
| --- | --- |
| От 51 до 100 | 4,0 |

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 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 несет руководитель учреждения.

5.7. Объемные показатели и порядок отнесения к группе по оплате труда руководителей учреждений.

5.7.1. Отнесение учреждений к одной из групп по оплате труда руководителей производится по результатам оценки сложности руководства учреждением, исходя из суммы баллов, набранной по объемным показателям, согласно таблице № 12.

Таблица № 12

Объемные показатели для отнесения учреждений  
к группе по оплате труда руководителя

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование показателя | Условия | Количество баллов |

| 1 | 2 | 3 | 4 |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. | Количество обучающихся в образовательных учреждениях | за каждого обучающегося | 0,3 |
| 2. | Наличие в образовательном учреждении филиалов, представительств, учебно-консультационных пунктов, интерната, общежитий, санатория-профилактория | за каждого филиал, структурное подразделение с количеством обучающихся (проживающих): | 0,5 |
| до 100 человек | до 20 |
| от 100 до 200 человек | до 30 |
| свыше 200 человек | до 50 |
| 3. | Количество групп в дошкольных учреждениях | За каждую группу | 10 |
| 4. | Количество обучающихся в учреждениях  дополнительного образования детей: |  |  |
|  | в многопрофильных | за каждого обучающегося (воспитанника) | 0,3 |
|  | в однопрофильных:  техников, натуралистов и др.; учреждениях дополнительного образования детей спортивной направленности; музыкальных, художественных школах | за каждого обучающегося (воспитанника) | 0,5 |
| 5. | Количество работников в образовательном учреждении | за каждого работника,  дополнительно за каждого работника, имеющего:  первую квалификационную категорию  высшую квалификационную категорию | 1  0,5  1 |
| 6. | Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов | за каждый класс | до 10 |
| 7. | Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования) | за каждый вид объектов | до 15 |
| 8. | Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой |  | до 15 |
| 9. | Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений | за каждый вид объектов | до 20 |
| 10. | Наличие обучающихся в общеобразовательных учреждениях посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе | за каждого обучающегося | 0,5 |
| 11. | 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 |
| 12. | Наличие действующих учебно-производственных мастерских | за каждую мастерскую от степени оснащенности оборудованием | до 10 |
| 13. | Наличие автотранспортных средств на балансе образовательного учреждения | за каждую единицу | До 3, но не более 20 |
| 14. | Наличие оборудования и используемых в дошкольных образовательных учреждениях помещений для разных видов активности (изостудия, экологическая и др.) | За каждый вид | 15 |
| 15. | Наличие в учреждениях дополнительного образования спортивной направленности: |  |  |
| -спортивно-оздоровительной группы  - учебно-тренировочных групп  -групп спортивного совершенствования  -групп высшего спортивного мастерства | за каждую группу  за каждого обучающегося дополнительно  за каждого обучающегося  дополнительно  за каждого обучающегося дополнительно | 5  0,5  2,5  4,5 |
| 16. | Наличие обучающихся (воспитанников) с полным государственным обеспечением в образовательных учреждениях |  | 0,5 |

Примечания к таблице № 12:

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

1. При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся определяется – по списочному составу на начало учебного года.

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 [пункте 5.7.1.](#Par0) настоящего Положения, но значительно увеличивающих объем и сложность управления учреждением, суммарное количество баллов может быть увеличено органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, - за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

5.7.4. Группа по оплате труда руководителя в зависимости от суммарного количества баллов, набранного по объемным показателям, определяется согласно таблице № 13.

Таблица № 13

Порядок отнесения учреждений к группе по оплате труда

руководителя 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, дошкольные образовательные учреждения | свыше 500 | до 500 | до 350 | до 200 |
| 2. | Общеобразовательные лицеи и гимназии | свыше 400 | до 400 | до 300 | - |
| 3. | Учреждения дополнительного образования | свыше 500 | до 500 | до 350 | до 200 |
| 4. | Учреждения дополнительного образования спортивной направленности | свыше 350 | до 350 | до 250 | - |

5.7.5.Учреждения дополнительного образования относятся к соответствующей группе по оплате труда руководителей по объемным показателям, но не ниже II группы по оплате труда руководителей.

5.7.6. Органы, осуществляющие функции и полномочия учредителя, в порядке исключения:

могут 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;

могут устанавливать отдельным руководителю 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 гр*у*ппы по оплате труда руководителей, без изменения учреждению группы по оплате труда руководителей, определяемой по объемным показателям.

5.7.7. За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на 1 год.

**Раздел 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](consultantplus://offline/ref=D2A1277CECE3019F1FA18AB65FAC8B58231CCCAF98F0821EC40BECEF7Dg6A4P) 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 Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, 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. В тех случаях, когда переработка рабочего времени воспитателями, помощниками воспитателей, младшими воспитателями осуществляется вследствие неявки сменяющего работника или родителей и выполняется за пределами рабочего времени, установленного графиками работы, оплата их труда производится как за сверхурочную работу в соответствии со [статьей 152](consultantplus://offline/ref=1F51138924C4E160D2D9FEFFDBC6466744741EB6F2FD730813B185DC18C544AD0344D025AEfAdDG) ТК РФ.

6.1.7. 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 организаций 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.

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

6.1.8.1 Заработная плата на основе ставок заработной платы (условно-постоянная часть 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 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.

6.1.8.2. Заработная плата на основе ставок заработной платы, определенная в соответствии с пунктом 6.1.8.1., 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.

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

6.1.8.4. 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 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.

6.1.8.5. 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 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.

6.1.9. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников:

6.1.9.1. Почасовая оплата труда педагогических работников 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 организаций, привлекаемых для педагогической работы в данном учреждении, в объеме до 300 часов в год сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации;

работу мастеров производственного обучения при неполном объеме учебной нагрузки и в случае, когда из-за недостаточного объема учебной работы не может быть введена дополнительная штатная единица мастера производственного обучения.

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

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

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

Ставки заработной платы,

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

выплат стимулирующего характера: надбавки за выслугу лет, за квалификацию, за специфику работы, 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);

Часовая ставка мастера производственного обучения при почасовой оплате труда определяется путем деления суммы заработной платы в месяц на среднемесячную норму рабочих часов.

6.1.10. 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.

**Раздел 7. Другие вопросы оплаты труда**

7.1. Оплата труда работников учреждений за счет средств бюджета города Азова 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, главным бухгалтерам за счет средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, может выплачиваться премия по итогам работы (дополнительно к премированию за счет средств бюджета города Азова), в размерах и порядке, определенном:

для руководителя - органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя;

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

7.2. Доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения, сформированном за счет средств бюджета города Азова и средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, не может быть более 40 процентов.

Перечень должностей административно - управленческого персонала устанавливается Приложением № 5 к коллективному договору.

7.3. Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается:

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

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

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

Источником выплаты материальной помощи работникам учреждения являются средства в объеме до 1 процента от планового фонда оплаты труда, сформированного за счет средств бюджета города Азова, и внебюджетные средства в объеме, определяемом учреждением самостоятельно.

Приложение № 2 к коллективному договору

Согласовано Утверждаю

Председатель ПК Директор МБОУ СОШ №14

Е.Е.Галкина Г.И. Фоменко

Протокол №1 от 30.01.2017 Приказ № 33 от 30.01.2017 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о выплате материальной помощи работникам**

**Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа №14 г. Азова**

**(далее по тексту МБОУ СОШ № 14 г. Азова)**

**1.Общие положения.**

1.1. Настоящее положение о выплате материальной помощиработникам МБОУ СОШ № 14 г. Азова (далее Положение) разработано на основании постановления администрации города Азова № 2194 от 27.10.2017 г. «Об оплате труда работников муниципальных учреждений г. Азова», постановления администрации города Азова от 30.01.2017 № 150 «О внесении изменений в постановление администрации г. Азова № 2194 от 27.10.2016», на основании Положения об оплате труда работников МБОУ СОШ № 14 г. Азова

1.2. Положение устанавливает порядок назначения и критерии для выплаты материальной помощи работникам МБОУ СОШ № 14 г. Азова

1.3. Фонд материальной помощи МБОУ СОШ № 14 г. Азова устанавливается в размере 1% от планового фонда оплаты труда.

1.4. Положение разрабатывается администрацией МБОУ СОШ № 14 г. Азова, согласовывается с профсоюзным комитетом ОУ, утверждается директором МБОУ СОШ № 14 г. Азова.

1.5. Размеры выплат определяются МБОУ СОШ № 14 г. Азова самостоятельно.

1.6. Выплаты материальной помощи облагаются налогом в соответствии с действующим законодательством.

**2.Порядок выплаты материальной помощи работникам МБОУ СОШ № 14 г. Азова**

2.1. Материальная помощь работникам МБОУ СОШ № 14 г. Азова выплачивается в следующих случаях:

2.1.1. В связи со смертью или тяжелой болезнью членов семьи (супруга (и), детей, родителей);

2.1.2. При рождении ребенка на основании копии свидетельства о рождении;

2.1.3. В связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия, пожара, ЧС техногенного характера, на основании справок органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.;

2.1.4. В связи с болезнью работника, санаторно-курортным лечением, необходимостью приобретения дорогостоящих лекарств и т.п., на основании документов, подтверждающих данные лечения, товарные чеки на приобретение лекарств.

2.1.5. В связи с вступлением работника в брак.

2.2. Материальная помощь не выплачивается сотрудникам, работающим в МБОУ СОШ №14 г. Азова по совместительству.

2.3. Выплата материальной помощи работникам производится на основании приказа директора МБОУ СОШ № 14 г. Азова, на основании письменного заявления работника. Размер материальной помощи определяет директором МБОУ СОШ № 14 г. Азова.

2.4. Размер и выплата материальной помощи директору учреждения устанавливаются в соответствии с приказом начальника Управления образования администрации города Азова на основании письменного заявления директора МБОУ СОШ № 14 г. Азова

**Раздел 3. Размеры оказания материальной помощи**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование выплаты | Размер выплаты в процентах от должностного оклада  ( ставки заработной платы) |
| 1 | Смерть близкого родственника | до 100 |
| 2 | Болезнь члена семьи, требующая длительного лечения, в том числе оперативного вмешательства | до 100 |
| 3 | Утрата или повреждение имущества в результате стихийного бедствия, пожара, ЧС техногенного характера | до 100% |
| 4 | Приобретение дорогостоящих лекарств | до 100% |
| 5 | Вступление в законный брак | до 50 |
| 6 | Рождение ребенка | до 100 |
| 7. | Болезнь работника, требующая длительного лечения, в том числе оперативного вмешательства | до 50% |

**4.Заключительная часть.**

Данное положение может быть изменено в связи с обновлением нормативно-правовых актов, указанных в п. 1.

Приложение №3 к коллективному договору

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО  Председатель ПК  МБОУ СОШ № 14 г. Азова  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Галкина Е.Е.  Протокол № 1  от «30» января 2017 года | УТВЕРЖДЕНО  Директор  МБОУ СОШ № 14 г. Азова  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Г.И.Фоменко  Приказ № 33  от «30» января 2017 года |

**Положение по определению надбавки за качество выполняемых работ работникам МБОУ СОШ № 14 г. Азова**

Раздел 1. Общие положения

1.1.Настоящее положение по определению надбавки за качество выполняемых работ работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 14 г. Азова разработано в соответствии с Положением об оплате труда работников, утвержденным постановлением администрации г. Азова от 27.10.2016г. № 2194, Положением об оплате труда работников МБОУ СОШ № 14 г. Азова определяет порядок установления надбавки за качество выполняемых работ работникам МБОУ СОШ № 14 г. Азова.

1.2.Положение регламентирует порядок распределения средств, критерии оценивания, периодичность и условия установления надбавки за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) работникам учреждения.

**Раздел 2. Показатели и условия установления надбавки за качество выполняемых работ**

2.1.Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам учреждений, в том числе руководителям с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и ее размерах принимается: руководителю учреждения - органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, в соответствии с утвержденным им порядком; работникам учреждения - руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом по оплате труда.

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру, административно-управленческому персоналу учреждения надбавка за качество выполняемых работ устанавливается руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом по оплате труда, но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного руководителю учреждения.

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

2.2.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, а также водителям автомобилей, тарифицированным по 4-му и 5-му квалификационным разрядам, занятым перевозкой обучающихся (воспитанников), в размере до 20 процентов ставки заработной платы.

2.3. Изменение размера надбавки производится в зависимости от изменения качества выполняемых работ.

2.4.Изменение размера надбавки производится в том же порядке, что и её установление.

2.5. Определение размеров надбавок за качество выполняемых работ осуществляется два раза в год: с 1 января по 31 июня и с 1 июля по 31 декабря в пределах, указанных в п. 2.2., приказом директора школы.

2.6.Изменение размера надбавки производится в зависимости от изменения интенсивности и результатов работы, качества выполняемых работ.

2.7.Доплаты устанавливаются в процентах от должностного оклада.

2.8.Надбавки определяются в соответствии с личным вкладом работника школы в общие результаты деятельности МБОУ СОШ № 14 г. Азова на основании параметров, определённых в Положении и устанавливаются в процентах от должностного оклада (от ставки заработной платы).

2.9. Определяются следующие отчетные периоды:

- 1 – январь, февраль, март, апрель, май, июнь - выплаты производятся с 1 июля по 31 декабря);

- 2 –июль, август, сентябрь, октябрь, ноябрь, декабрь (выплаты производятся с 1 января по 1 июля);

2.10. Комиссия в установленные сроки проводит на основе представленных портфолио и самоанализа экспертную оценку результативности деятельности педагога за отчетный период в соответствии с критериями данного Положения.

2.11.Устанавливаются следующие сроки рассмотрения оценочных листов:

- работники сдают оценочные листы в Комиссию до 20 числа отчетного периода;

- комиссия рассматривает представленные материалы 20-25 числа отчетного периода;

- 25-27 числа отчетного периода педагог может обратиться в Комиссию с апелляцией;

2.12. Результаты экспертной оценки оформляются Комиссией в протоколе.

2.13. На основе протокола издаётся приказ директора.

2.14. Конкретный размер премии может определяться как в процентах от должностного оклада (от ставки заработной платы) работника, так и в абсолютном размере.

2.15.Надбавка за качество не выплачивается работникам, получившим административное взыскание

**3. Порядок определения размера премии**

3.1. Размер надбавки не зависит от стажа работы, разряда оплаты труда, объема нагрузки.

**4. Показатели премирования работников**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | Наименование показателя премирования | Размер доплат в % к должностному окладу (к ставке заработной платы) или фиксированная сумма в рублях |
| 1. | За организацию работы регионального мониторинга. | До 30 % |
| 2. | За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы | До 50 % |
| 3. | За организацию работы школьного музея Боевой Славы. | До 20% |
| 4. | За организацию экспериментальной и инновационной работы | До 30% |
| 5. | За качественное и своевременное выполнение порученной работы, не связанной с должностными обязанностями | До 100% |
| 6. | За организацию работы АИС «Контингент обучающихся» | До 50 % |
| 7. | За организацию работы школьного сайта | До 50 % |
| 8. | За особый режим работы по обеспечению бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждений. | До 50 % |
| 9. | За высокое качество подготовки образовательного учреждения к новому учебному году, сдачу школы комиссии в установленный срок; зам. директора по АХЧ. | До 100% |
| 10. | За оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок | До 100% |
| 11. | За результативность выполнения требований пожарной безопасности | До 100% |
| 12. | За высокое качество работы по соблюдению санитарно - гигиенического режима (сдача школьных объектов к новому учебному году); техслужащие, дворники, рабочий по обслуживанию территории. | До 100% |
| 13. | За высокое качество организации работы электронного журнала | До 50% |
| 14. | За высокий уровень исполнительской дисциплины | До 50% |
| 15. | За качественную и своевременную подготовку документов по отчётности за определённый период | До 100% |
| 16. | За организацию работы с федеральными сайтами | До 50% |
| 17. | За организацию работы в сфере закупок | До 50% |
| 18. | Своевременное осуществление экономического анализа хозяйственно–финансовой деятельности по данным бухучета и отчетности в целях выявления внутрихозяйственных резервов, устранение потерь и непроизводственных затрат | До 50% |
| 19. | За высокое качество музыкального и художественного оформления мероприятий | До 50% |
| 20. | За высокое качество подготовки школы к проверкам различных уровней | До 100 % |
| 21. | За безаварийную эксплуатацию автомобиля | До 100 % |

**5. Заключительные положения**

1. Настоящее Положение распространяется на всех педагогов образовательного учреждения и действует с 1 января 2017 г.
2. Настоящее Положение может быть изменено и дополнено.

Приложение № 4 к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО УТВЕРЖДАЮ

Председатель профкома Директор МБОУ СОШ № 14 г. Азова

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е.Е. Галкина \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Г. И. Фоменко

Протокол № от 30.01.2017

СОГЛАСОВАНО Приказ №33 от 30.01.2017 г.

Председатель Управляющего совета

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_И.В.Клименко

Протокол № от 30.01.2017

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о премировании работников МБОУ СОШ № 14 г. Азова**

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение**

**средняя общеобразовательная школа № 14 г. Азова**

1.1. Настоящее Положение является локальным актом Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №14 г. Азова (далее по тексту - Школа), разработано в соответствии, с Постановлением администрации города Азова № 2194 от 27.10.2016 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений г. Азова», постановления администрации города Азова от 30.01.2017 № 150 «О внесении изменений в постановление администрации г. Азова № 2194 от 27.10.2016 г».

**1.Общие положения.**

1.1.Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников Школы в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

1.2.Источником премирования является фонд стимулирующих выплат в размере 5 процентов от планового фонда оплаты труда, из них до 1,5 процентов - на премирование руководителя учреждения, его заместителей.

1.3.Фонд премиальных выплат предназначен для премирования работников школы по результатам работы.

1.4.Премирование работников определяется по личным трудовым вкладам с учетом конечных результатов работы образовательного учреждения.

1.5.Право инициативы по назначению премиальных выплат представляется заместителям директора и рассматривается комиссией.

1.6.Назначение премиальных выплат работникам школы оформляется приказом директора ежеквартально, ежемесячно и по результатам года с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения. Уволенным в отчетном периоде, премия не выплачивается.

1.7.Дополнительными источниками формирования премиальных выплат Школы могут быть:

- экономия фонда заработной платы;

- целевые взносы государственных, частных, общественных, кооперативных, религиозных и иных организаций, всех заинтересованных юридических, а также физических лиц;

- иные источники поступления, не противоречащие Уставу МБОУ СОШ № 14 г. Азова, действующему законодательству РФ

**2.Система премирования работников МБОУ СОШ № 14.**

2.1.Работникам учреждений осуществляются премиальные выплаты по итогам работы, на выплату которых предусматриваются средства в размере 5 процентов от планового фонда оплаты труда, из них до 1,5 процента – на премирование руководителя учреждения и его заместителей.

2.2. Премирование руководителя осуществляется на основании Положения о премировании руководящих работников муниципальных учреждений администрации г. Азова.

2.3. Премирование работников осуществляется по решению руководителя учреждения в соответствии с настоящим Положением, на основании решения комиссии по премированию и по согласованию с Управляющим Советом школы и с профсоюзным комитетом.

2.4.Премиальные выплаты работникам школы осуществляются в виде:

1. разовых премий;
2. дифференцированных премий.

2.5.Разовые выплаты могут выплачиваться ежемесячно работникам школы за:

* успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
* инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
* качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
* участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий: олимпиадах, выставках, конкурсах и т.д.;
* подготовку обучающихся к сдаче экзаменов;
* качественную организацию, учебно-воспитательного процесса в классе;
* подготовку победителей и призеров городских олимпиад, соревнований, конкурсов, выставок.

2.6. Конкретный размер премии может определяться как в процентах от должностного оклада (от ставки заработной платы) работника, так и в абсолютном размере и не зависит от стажа работы и объёма нагрузки.

2.7.При планировании расходов на выплаты премий учитывается, что объём средств на эти цели не должен превышать фонда оплаты труда по должностным окладам, тарифным ставкам.

2.8. Основанием для начисления премий служат материалы, подготовленные:

* директором школы - на заместителей директора;
* заместителем директора по учебной работе – на руководителей методических объединений и учителей;
* заместителем директора по воспитательной работе – на классных руководителей и руководителей кружков;
* руководителями ШМО на учителей;
* зам. директора по АХР – на технический персонал школы;
* председателем профсоюзного комитета на всех работников школы.

2.9. Приказом руководителя учреждения могут устанавливаться премии конкретным работникам за достижение высоких индивидуальных результатов.

2.10. Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы, за нечеткое и несвоевременное исполнение действующего законодательства, функциональных обязанностей, правил внутреннего трудового распорядка, Устава школы, других локальных нормативно-правовых актов школы и распоряжений администрации Школы или он может быть лишён премии полностью за невыполнение показателей премирования. Премия не выплачивается работникам, получившим дисциплинарное взыскание.

Лишение премиальных выплат или снижение их размеров может быть осуществлено по причине:

- нарушения санитарно-гигиенического режима;

- нарушения инструкций по охране труда;

- нарушения работником этики профессионального общения;

- травматизма обучающихся по вине работника;

- недобросовестного отношения к сохранности имущества МБОУ СОШ № 14 г. Азова;

- ошибок в ведении рабочей документации;

- невыполнение приказов руководителя и распоряжений заместителей;

- не предоставление требуемой документации в срок;

- невыполнение функций классного руководителя;

-высокий уровень заболеваемости сотрудника (более 10 дней больничного листа в течение одной учебной четверти), влияющий на результаты учебно-воспитательного процесса.

2.11.Все случаи не премирования или уменьшение размеров премии рассматриваются директором МБОУ СОШ № 14 г. Азова совместно с профсоюзным комитетом в индивидуальном порядке в каждом случае.

**3.Показатели премирования работников учреждения**

**3.1.Педагогические работники** школы могут премироваться:

* За образцовое исполнение функциональных обязанностей, предусмотренных трудовым договором, должностной инструкцией, а также инструкциями по охране труда, жизни и здоровья учащихся и работников ОУ;
* За осуществление педагогической деятельности с низким процентом непосещаемости (пропусков) детей;
* За представление педагогического опыта работы (за участие в школьных, районных, областных семинарах, мероприятиях, конкурсах профессионального мастерства; за наличие собственных публикаций, посвященных инновационной деятельности);
* За ведение экспериментальной работы. Разработка и внедрение авторских учебных программ. Использование и внедрение новых образовательных технологий, в т. ч. информационно-коммуникационных, здоровьесберегающих (физкультминутки, профилактика сколиоза и нарушения зрения, соблюдение светового, воздушно-капельного режима, чистоты помещения), нетрадиционных форм работы;
* За достижение высокого уровня знаний обучающихся, подтверждённого результатами проверок, а также высокие показатели педагогической работы;
* За качественную подготовку обучающихся к государственной (итоговой) аттестации;
* За организацию и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы и т. п.);
* За результативность проведения мероприятий по профилактике вредных привычек;
* За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у обучающихся, родителей, общественности;
* За снижение количества обучающихся, состоящих на учёте в комиссии по делам несовершеннолетних;
* За снижение частоты обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов, по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций;
* За добросовестное исполнение обязанностей руководителя ШМО;
* За качественную подготовку и проведение школьных мероприятий. Совместную творческую деятельность учителя, обучающихся, родителей;
* За добросовестное выполнение обязанностей дежурного учителя по школе и уровень организации дежурства класса по школе;
* За достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;
* За подготовку участников районных, областных, Всероссийских мероприятий:

- за участие команды;

- за личное участие обучающихся;

- за подготовку призеров районных соревнований, смотров и конкурсов;

- за подготовку призеров областных соревнований, смотров и конкурсов;

* За активное участие в общественной жизни Школы;
* За образцовое содержание учебного кабинета (пополнение дидактическим материалом, оформление, развитие материально-технической базы и сохранность);
* За качество содержания класса и территории в течение года (уборка, озеленение, обустройство территории, летняя трудовая практика);
* За организацию работы школьного музея;
* За качественное ведение документации;
* За своевременное предоставление отчетной документации;
* За соблюдение педагогических требований и личную дисциплину;
* За организацию летнего отдыха детей начальнику лагеря (организация летнего лагеря, новые формы организации летнего отдыха, сотрудничество со службой занятости) (в размере должностного оклада по должности учитель);
* За обеспечение эффективного отдыха и оздоровления детей в период летней оздоровительной кампании;
* За успехи в долголетнем труде в связи с 25-летием педагогической деятельности (в размере должностного оклада по должности учитель).
* За выполнение работы, не входящей в должностные обязанности, если за нее не производится доплата;
* За подготовку образовательного учреждения к новому учебному году, пополнение и совершенствование материальной базы (класса и школы); сдача образовательного учреждения комиссии в установленный срок. Сохранность имущества.
* За ликвидацию аварийных ситуаций;
* За высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчётов, заполнение журналов, ведение личных дел учащихся, проверка ведения тетрадей и дневников учащихся).

**3.2.Зам. директора по АХР**  школы может премироваться:

* За обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы;
* За обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;
* За высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;
* За подготовку образовательного учреждения к новому учебному году и совершенствование материальной базы; сдача образовательного учреждения комиссии в установленный срок. Сохранность имущества.
* За ликвидацию аварийных ситуаций;
* За высокий уровень исполнительской дисциплины;
* За качественное ведение документации;
* За своевременное предоставление отчетной документации;
* За выполнение работ, не предусмотренных должностными обязанностями.

**3.3.Библиотекарь** школы может премироваться:

* За высокую читательскую активность;
* За пропаганду чтения как формы культурного досуга;
* За участие в общешкольных и районных мероприятиях;
* За оформление тематических выставок;
* За сохранность и пополнение библиотечного фонда;
* За качественное ведение документации;
* За выполнение работ, не предусмотренных должностными обязанностями.

**3.4.Водитель** может премироваться:

* За высокий уровень исполнительской дисциплины;
* За обеспечение исправного технического состояния автобуса;
* За обеспечение безопасной перевозки детей;
* За отсутствие ДТП (дорожно-транспортных происшествий), замечаний со стороны работников ГИБДД;
* За отсутствие нарушений ПДД (правил дорожного движения)
* За экономию горюче-смазочных материалов.

**3.5.Обслуживающий персонал** может премироваться:

* За качественное проведение генеральных уборок;
* За участие в проведение ремонтных работ;
* За оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;
* За ликвидацию аварийных ситуаций;
* За выполнение работ, не предусмотренных должностными обязанностями.

3.6.Педагог-психолог, социальный педагог:

- результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися;

- своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля.

**4.Комиссия по премированию**

4.1.Распределение конкретного фонда премирования сотрудников школы и определение сроков выплаты премии осуществляется комиссией по материальному поощрению в составе:

* заместители директора по учебно-воспитательной работе;
* председатель ПК
* Зам. директора по АХР;
* Дополнительно в состав комиссии приказом директора школы назначаются работники школы в количестве 2-3 человек;
* Председатель комиссии избирается на первом заседании комиссии по материальному поощрению прямым открытым голосованием;
* Секретарь комиссии – назначается председателем комиссии;
* Состав комиссии утверждается приказом директора школы на календарный год, все изменения и дополнения оформляются также приказом по школе.

4.2.Процедура распределения фонда премирования и аргументирование мотивации увеличения или уменьшения премии фиксируется в протоколе комиссии.

4.3.По всем вопросам, связанным с премированием, сотрудники школы могут обращаться к председателю или секретарю комиссии.

**5. Критерии и размеры премирования работников.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Основания для разовой выплаты | | Размер премии в % от должн.оклада | |
| За участие и результативность в конкурсе профессионального мастерства | | До 20; до100 % | |
| За организацию и подготовку уч-ся к городским мероприятиям | | До 10 % | |
| За высокий уровень проведения открытого мероприятия: - городской уровень  - областной уровень | | До 20%  До 30% | |
| За творческую активность (доклады на педсоветах, методических объединениях, выступлениях СМИ) | | До 20 % | |
| Участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ | | До 50 % | |
| Подготовка и проведение семинаров, мастер-классов:  - городской уровень  - областной уровень | | 20 %  30 %  50 % | |
| Качественное и своевременное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса (не связанной с должностными обязанностями) | | До 100% | |
| За подготовку победителей и призеров городских, конкурсов, смотров, спортивных соревнований | | До 5 % за каждого (личное первенство)  До 20% за команду  . | |
| За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы (городской и областной уровень)За организацию работы пришкольного лагеря | | До 30%, до 50%  До 100% | |
| Организация и качественная подготовка обучающихся класса к школьным мероприятиям. | | До 10 %  До  До 20% | |
| Улучшение инфрасктруктуры кабинета, школы. | | До 20%, до 30 % | |
| Образцовое содержание учебного кабинета (пополнение дидактическим материалом, оформление, развитие материально-технической базы и сохранность); | | До 20% | |
| Результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися. Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля. | | До 30% | |
| За качественную организацию учебно-воспитательного процесса:  - проведение мероприятий, способствующих повышению уровня воспитанности обучающихся;  - отсутствие обращений родителей, педагогов, обучающихся по поводу конфликтных ситуаций;  - сохранность групп высокого уровня обученности;  -результативность работы с обучающимися, требующими усиленного педагогического внимания;  - высокий уровень исполнительской дисциплины: подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел, посещения организационно-методических мероприятий и т.д.  - отсутствие «2» и н/а | | До 20% за каждый пункт | |
| Высокий уровень организации и контроля учебно-воспитательного процесса:  - качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (школьные методические объединения, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.); | | До 50% | |
| Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок (степень сложности)  Качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий  Выполнение требований пожарной безопасности и охраны труда.  Выполнение ремонтных работ | | До 100%  До 30%  До 30%  До 50% | |
| Качественная и творческая организация работы ШМО  Инновационная деятельность работы ШМО  Своевременная сдача отчётности руководителей ШМО | | До 50%  До 50%  До 30% | |
| Качественная подготовка и своевременная сдача документов (степень сложности)  По итогам работы за определённый период (месяц, квартал, год)- качественная подготовка и своевременная сдача отчётности, результативность труда, характеризующуюся достижением установленных показателей. | | До 50%  До 100% | |
| За ликвидацию аварийных ситуаций  За высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;  За подготовку образовательного учреждения к новому учебному году и совершенствование материальной базы; сдача образовательного учреждения комиссии в установленный срок. Сохранность имущества. | До 100 %  До 100%  До 100% | |
| Оформление тематических выставок;  (зав.библиотекой) | До 20% | |
| Сохранность и пополнение библиотечного фонда; | До 20% | |
| Качество содержания кабинета и территории в течение года (уборка, озеленение, обустройство территории, летняя трудовая практика); | До 50% | |
| Организация работы в рамках инновационных и пилотных проектов | До 30% | |
| Организация и проведение городских, областных семинаров | До 30%, до 50% | |
| Организация работы «Научного сообщества» Руководитель «Научного сообщества»  Руководители секций | До 30%  До 20% | |
| Организация работы сайтов школы, класса | До 50% | |
| Организация обучающихся для прохождения летней трудовой практики (100%, за исключением освобождённых) | До 20% | |
| Организация волонтёрской деятельности | 30% | |
| Организация обучающихся для проведения трудовых десантов, улучшения инфраструктуры школы | До 30% | |
| Организация и сопровождение обучающихся в научно-исследовательской деятельности | До 5% за каждого | |
| За отсутствие замечаний по итогам проверок различных уровней  Школьный уровень  Городской уровень  Региональный уровень | До 10 %  До 20 %  До 30 % | |
| За дополнительное развитие обучающихся посредством участия в дистанционных олимпиадах | От 5 до 10 человек до 10 %  От 10 и более до 20% | |
| За отсутствие ДТП (дорожно-транспортных происшествий), замечаний со стороны работников ГИБДД;  За отсутствие нарушений ПДД (правил дорожного движения)  За экономию горюче-смазочных материалов | До 50% | |

**6.Сроки действия настоящего положения**

4.1. Настоящее Положение о премировании может быть дополнено и изменено.

4.2. Положение вводится в действие с « 01 »января 2017 года.

Приложение № 5

коллективному договору

СОГЛАСОВАНО УТВЕРЖДАЮ

Председатель ПК Директор МБОУ СОШ № 14 г.Азова

МБОУ СОШ № 14 г.Азова

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е.Е. Галкина \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Г.И.Фоменко Протокол № 1 от 30.01.2017 Приказ № 33 от 30.01.2016г.

**Перечень**

**должностей административно-управленческого персонала**

**МБОУ СОШ № 14 г. Азова**

(на основании Приложения № 6 к постановлению администрации г. Азова

№ 2194 от 27.10.2016 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений г. Азова», на основании п. 7.2. к Положению об оплате труда работников МБОУ СОШ № 14 г. Азова)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование должности | Кол-во |
| 1. | руководитель учреждения (директор) | 1 |
| 2. | главный бухгалтер | 3 |
| 3. | заместитель директора по учебно-воспитательной работе учреждения | 4 |
| 4. | заместитель директора по административно – хозяйственной части | 1 |
| 5. | экономист | 1 |
| 6. | секретарь-машинистка | 1 |
| 7. | специалист в сфере закупок | 1 |
| 8. | заведующий библиотекой | 1 |
| 9. | бухгалтер | 1 |

Приложение № 6 к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО УТВЕРЖДАЮ

Председатель профкома Директор МБОУ СОШ № 14 г. Азова

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е.Е. Галкина \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Г. И. Фоменко

Протокол № от 30.01.2017

СОГЛАСОВАНО Приказ №33 от 30.01.2017 г.

Председатель Управляющего совета

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_И.В.Клименко

Протокол № от 30.01.2017

**Положение о порядке определения надбавки за интенсивность и высокие результаты работы педагогов**

**МБОУ СОШ № 14 г. Азова**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение является локальным актом Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №14 г. Азова (далее по тексту - Школа), разработано в соответствии, с Постановлением администрации города Азова № 2194 от 27.10.2016 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений г. Азова», постановления администрации города Азова от 30.01.2017 № 150 «О внесении изменений в постановление администрации г. Азова № 2194 от 27.10.2016».

1.2.Основным критерием, влияющим на размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности учреждения.

1.3.Цель оценки интенсивности и высоких результатов работы педагогов - обеспечение зависимости оплаты учительского труда от результатов работы путем объективного оценивания результатов педагогической деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования.

1.4. Задачами проведения оценки интенсивности и высоких результатов работы педагогов являются:

* проведение системной самооценки учителем собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности;
* обеспечение внешней экспертной оценки педагогического труда;
* усиление материальной заинтересованности педагогов в повышении качества  
  образовательной деятельности

1.5. Данное Положение ориентировано на выявление персональных качеств личности педагога, способствующих успешности обучающихся и направлено на повышение качества обучения и воспитания в условиях реализации программы развития образовательного учреждения.

**2. Основания и порядок проведения оценки результативности деятельности педагогов.** 2.1.Размеры, порядок и условия осуществления выплат за качество выполняемых работ определяются локальными актами образовательного учреждения.

2.2. Основное назначение надбавки интенсивность и высокие результаты работы - дифференциация оплаты труда педагога в зависимости от его качества, мотивации на позитивный (продуктивный) результат педагогической деятельности, ориентированный на долгосрочный инновационный режим.

2.3. Положение распространяется на следующие категории педагогических работников:

* учитель;
* кл. руководитель;
* воспитатель группы продленного дня;
* преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности;
* старший вожатый
* социальный педагог
* психолог

2.4. Основанием для оценки результативности деятельности педагогов служит портфолио (портфель профессиональных достижений), т.е. индивидуальная папка, в которой собраны личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития учеников, вклад педагога в развитие системы образования за определенный период времени, а также участие в общественной жизни учреждения и самоанализ работы за отчётный период.

2.5..Портфолио и самоанализ заполняются педагогом самостоятельно в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности, на основе утвержденных настоящим Положением критериев и содержит самооценку его труда.

2.6. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности педагога на основе его личного портфолио и самоанализа, в образовательном учреждении приказом руководителя по согласованию с профкомом создается Комиссия, состоящая из представителей администрации, Управляющего Совета, членов трудового коллектива, членов профкома.

2.7. Комиссия действует на основании Положения, утвержденного директором образовательного учреждения и согласованного с профсоюзным комитетом образовательного учреждения.

2.8. Председатель Комиссии назначается или избирается сроком на 5 лет и несет полную ответственность за работу Комиссии, грамотное и своевременное оформление документации.

2.9. Результаты работы Комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых 3 года. Протоколы хранятся у руководителя образовательного учреждения.

2.10. В установленные приказом руководителя образовательного учреждения сроки (не менее чем за две недели до заседания Комиссии, на которой планируется рассмотрение вопроса о распределении стимулирующего фонда оплаты труда) педагогические работники передают в Комиссию собственные портфолио с заполненным собственноручно самоанализом, содержащим самооценку показателей результативности, с приложением документов подтверждающих и уточняющих их деятельность.

2.11. Определяются следующие отчетные периоды:

- 1 – январь, февраль, март, апрель, май - выплаты производятся с 1 сентября по 31 декабря);

- 2 – сентябрь, октябрь, ноябрь, декабрь (выплаты производятся с 1 января по 1 мая);

2.12. Комиссия в установленные сроки проводит на основе представленных портфолио и самоанализа экспертную оценку результативности деятельности педагога за отчетный период в соответствии с критериями данного Положения.

2.13.Устанавливаются следующие сроки рассмотрения оценочных листов:

- педагоги сдают оценочные листы в Комиссию до 10 числа отчетного периода;

- комиссия рассматривает представленные материалы 10-12 числа отчетного периода;

- 13-15 числа отчетного периода педагог может обратиться в Комиссию с апелляцией;

2.14. Результаты экспертной оценки оформляются Комиссией в протоколе.

2.15. На основе протокола издаётся приказ директора.

**3. Надбавки.**

3.1.Надбавки можно производить как в суммарном, так и в процентном виде.

3.3.Размеры выплат считаются от должностного оклада.

3.2.Надбавки работникам Учреждения устанавливаются по следующим критериям

**Критерии оценки интенсивности и высоких результатов работы педагогов**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | | Критерии | | Период оценки | | | | Размер премии % от должностного оклада | | | | | |
| 1. | Наличие позитивной динамики учебных достижений обучающихся (уровня качества освоения обучающимися учебных программ) | | | | | | | | | | | | |
|  | 1.1 | Доля обучающихся (%) от общего количества выпускников 4,9,11 классов данного учителя, получивших на ЕГЭ, ГИА результат (в баллах):  - выше среднего по городу  - выше среднего по области  - выше среднего по России | | год | | | | До 5  До 10  До 20 | | | | | |
| 2. | Наличие позитивных результатов внеурочной деятельности по учебным предметам | | | | | | | | | | | | |
|  | 2.1 | Наличие победителей и призеров предметных олимпиад:  - на муниципальном уровне  - на региональном уровне  - на федеральном уровне | | | По каждому из двух периодов | | | | (за каждого)  До 10  До 20  До 30 | | | | |
|  | 2.2 | Наличие победителей и призеров сетевых, дистанционных конкурсов, олимпиад:  - на региональном уровне  - на федеральном уровне | | | По каждому из двух периодов | | | | (за каждого)  До 5  До 10 | | | | |
|  | 2.3 | Наличие победителей и призеров научно-практических конференций  - на муниципальном уровне  - на региональном уровне  - на федеральном уровне | | | По каждому из двух периодов | | | | (за каждого)  До 5  До 10  До 20 | | | | |
| 3. | Результативность деятельности педагога в рамках реализации направлений национальной образовательной инициативы «Наша новая школа» | | | | | | | | | | | | |
|  | 3.2 | Активное внедрение в учебно-воспитательный процесс методик и технологий здоровьесбережения | | | | | | | | | | | |
|  |  | 3.2.1. | Работа с обучающимися по предупреждению табакокурения, наркомании, алкоголизма и других вредных привычек | По каждому из двух периодов | | | | | | Зафиксированные случаи – минус 2 % за каждого, | | | |
|  | 3.3 | Профилактическая направленность урочной и внеурочной деятельности, социальная защита детства | | | | | | | | | | | |
|  |  | 3.3.1. | Профилактика правонарушений | | По каждому из двух периодов | | | | | | постановка на учет в КДН – минус 1% | | |
|  |  | 3.3.2. | Обеспечение безопасности жизнедеятельности обучающихся в учебно-воспитательном процессе | | По каждому из двух периодов | | | | | | минус 2 % за каждую травму | | |
|  | 3.4 | Обобщение и распространение собственного педагогического опыта | | | | | | | | | | | |
|  |  | 3.4.1 | Публикации в печатных изданиях, методических сборниках, научно-профессиональных педагогических изданиях  - на муниципальном уровне  - на региональном уровне  - на федеральном уровне | | | По каждому из двух периодов | | | | | | (за каждое)  До 10  До 15  До 20 | |
|  |  | 3.4.2 | Результативность участия в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной деятельности, в работе инновационных площадок  Муниципальный  Региональный  Федеральный | | | По каждому из двух периодов | | | | | | До 10  До 15  До 30 | |
| 5  4. | Презентация собственной педагогической деятельности | | | | | | | | | | | | |
|  | 4.1 | Участие в профессиональных конкурсах («Учитель года», «Педагогический дебют» и др.)  - на муниципальном уровне  - на региональном уровне | | | | | По каждому из двух периодов | | | | | | До 10  До 20 |
|  | 4.2 | Результативность участия(I, II, III место) в профессиональных конкурсах («Учитель года», «Педагогический дебют» и т.д.)  - на муниципальном уровне  - на региональном уровне | | | | | По каждому из двух периодов | | | | | | До 20  До 30 |
| 5. | Предоставление творческих проектов на итоговой школьной научно-практической конференции | | | | | | По каждому из двух периодов | | | | | | За каждого  До 5 |
| 6. | Организация работы и обновление электронной школьной газеты | | | | | | По каждому из двух периодов | | | | | | До 15 |
| 7. | Результативность участия в конкурсе «Лучший класс года» | | | | | | За год | | | | | | До 15 |
| 8. | Результативность участия в конкурсе «Лучший ученик школы» | | | | | | За год | | | | | | До 10 |
| 9. | Результативность участия в конкурсах, соревнованиях регионального, федерального уровней | | | | | | По каждому из двух периодов | | | | | | Региональный - до 30 за команду  До 10 за одного участника  Федеральный – до 50, за одного участника – до 20 |
| 10. | Организация работы школьного сайта | | | | | | По каждому из двух периодов | | | | | | До 50 |
| 11. | За организацию работы социально – психологического мониторинга в рамках работы АРМИС | | | | | | По каждому из двух периодов | | | | | | До 50 |
| 12. | Внедрение здоровьесберегающих технологий  - горячее питание  - страхование детей | | | | | | По каждому из двух периодов | | | | | | От 80 % и более  до 10 % |
| 13. | Совершенствование инфраструктуры -кабинета  -школы | | | | | | По каждому из двух периодов | | | | | | До 10 %  До 20 % |
| 14 | Качественная организация учебно-воспитательного процесса:   * отсутствие опозданий * наличие школьной формы * посещаемость уроков обучающимися | | | | | | По каждому из двух периодов | | | | | | До 10 % |

**4 Заключительные положения**

1. Настоящее Положение распространяется на всех педагогов образовательного учреждения.
2. Настоящее Положение может быть изменено и дополнено.