

СОГЛАСОВАНО  
Председатель ПК  
МБОУ Самарской СОШ № 4  
«30» декабря 2016 г.  
Азовский район  
протокол № 25

УТВЕРЖДЕНО  
Директор МБОУ  
Самарской СОШ № 4  
«30» декабря 2016 г.  
И.В. Пивненко  
приказ от 20.12.2016 г. № 262

# Дополнительное соглашение к Коллективному договору

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
Самарская средняя общеобразовательная школа № 4 Азовского района  
на 2015-2018г.

Дополнительное соглашение к коллективному договору прошло уведомительную регистрацию в управлении по труду министерства труда и социального развития Ростовской области

Регистрационный № 5984/17-372  
от 17.02 2017 г.

Заместитель министра –  
начальник управления по труду

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА  
И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

Г.В. Павлятенко  
Заместитель начальника управления по труду  
И.Н. Глазков

В соответствии с Постановлением администрации Азовского района № 1044 от 07.11.2016 г. «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Азовского района в сфере образования», Приказа Азовского РОО от 08.11.2016 г. № 698/1 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Азовского района в сфере образования» внести изменения в Коллективный договор на 2015- 2018 г.г. между работниками и работодателем МБОУ Самарской СОШ № 4 Азовского района в раздел 5 «Оплата труда и гарантированные выплаты стимулирующего и компенсационного характера, нормирование труда»:

Заработную плату работникам выплачивать регулярно два раза в месяц, согласно установленных дат, 7(8) и 21(22) числа каждого месяца, на банковский счет работника, согласно

Приложения № 1 Положения об оплате труда работников МБОУ Самарской СОШ № 4 Азовского района и локальных актов

Приложение № 2 Положение о порядке установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по организации образовательного процесса МБОУ Самарской СОШ № 4 Азовского района

Приложение № 3 Положение о премировании работников МБОУ Самарской СОШ № 4 Азовского района

Приложение № 4 Положение об оказании материальной помощи работникам МБОУ Самарской СОШ № 4 Азовского района

Приложение № 5 Перечень должностей административно-управленческого персонала МБОУ Самарской СОШ № 4 Азовского района

Приложение № 6 Выписка из Заключения эксперта № 186-2016 по результатам специальной оценки условий труда МБОУ Самарской СОШ № 4 Азовского района

СОГЛАСОВАНО  
Председатель ПК  
МБОУ Самарской СОШ № 4  
«30» декабря 2016 г.  
\_\_\_\_\_  
Т.В.Кадацкая  
протокол № 25

УТВЕРЖДЕНО  
Директор МБОУ  
Самарской СОШ № 4  
«30» декабря 2016 г.  
\_\_\_\_\_  
И.В.Пивненко  
приказ от 20.12.2016 г. № 262

**Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
Самарской средней общеобразовательной школы № 4  
Азовского района**

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений Азовского района (далее - Положение) определяет порядок формирования системы оплаты труда работников МБОУ Самарской СОШ № 4 Азовского района в соответствии с Постановлением администрации Азовского района от 07.11.2016 г. № 1044 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Азовского района в сфере образования», приказа Азовского РОО от 08.11.2016 г. № 698/1 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Азовского района в сфере образования».

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 руководителей учреждений, их заместителей, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- особенности условий оплаты труда отдельных категорий работников;
- другие вопросы оплаты труда.

Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца, 7(8) и 21(22) числа каждого месяца, безналичным расчетом путем перечисления на лицевой счет банковской карты работника. При совпадении дней выдачи заработной платы с выходными и праздничными днями выплаты производятся накануне.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно

выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

размеров и оснований произведенных удержаний;  
общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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, отдельно.

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 использовать примерную форму трудового договора, приведенную в [приложении № 3](#) к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты

труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р.

## Раздел 2. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы

2.1. В соответствии со статьей 2 Областного закона от 03.10.2008 № 91-ЗС «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений»: должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

ставка заработной платы - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

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

Оплата труда педагогических работников, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

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

2.3. Установление должностных окладов, ставок заработной платы.

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

2.3.2. Должностные оклады, ставки заработной платы по должностям работников образования устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования». Размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) приведены в таблицах №1-№3.

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             | инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; <b>старший вожатый</b>  | 7183   |
| 2-й квалификационный уровень             | инструктор-методист; концертмейстер; <b>педагог дополнительного образования</b> ; педагог-организатор; <b>социальный педагог</b> ; тренер-преподаватель   | 7532   |
| 3-й квалификационный уровень             | воспитатель; мастер производственного обучения; методист; <b>педагог-психолог</b> ; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель  | 7900   |
| 4-й квалификационный уровень             | педагог-библиотекарь; преподаватель <*>; <b>преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности</b> ; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор<***>; <b>учитель</b> ; учитель-дефектолог; <b>учитель-логопед</b> (логопед) | 8289   |

Размеры должностных окладов  
по должностям руководителей структурных подразделений

| Профессиональная квалификационная группа               | Наименование должности   | Размер должностного оклада (рублей) |
|--|--|-------------------------------------|
| 1  | 2  | 3                                   |
| ПКГ должностей руководителей структурных подразделений |  |                                     |
| 1-й квалификационный уровень                           | <p>заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей&lt;*&gt;:</p> <p>в учреждениях I - II групп по оплате труда руководителей</p> <p>в учреждениях III - IV групп по оплате труда руководителей</p>   | <p>7725</p> <p>7353</p>             |
| 2-й квалификационный уровень                           | <p>заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей;</p> <p>начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений профессиональных образовательных учреждений&lt;***&gt;; старший мастер профессионального</p> |                                     |

| 1 | 2   | 3    |
|---|---|------|
|   | образовательного учреждения:<br>в учреждениях I - II групп по<br>оплате труда руководителей | 8111 |
|   | в учреждениях III - IV групп по<br>оплате труда руководителей                               | 7725 |

<\*> Кроме руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2-му квалификационному уровню.

<\*\*\*> Кроме руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3-му квалификационному уровню.

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

Таблица № 3

Размеры должностных окладов  
по общеотраслевым должностям специалистов и служащих

| Профессиональная квалификационная группа               | Квалификационный уровень  | размер должностного оклада (рублей) |
|--|---|-------------------------------------|
| 1  | 2   | 3                                   |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» | 1-й квалификационный уровень:<br>Делопроизводитель, <b>секретарь</b> ,<br>секретарь-машинистка и другие | 4538                                |
|  | 2-й квалификационный уровень  | 4757                                |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | 1-й квалификационный уровень:<br><b>Лаборант</b>  | 4994                                |
|  | 2-й квалификационный уровень:<br>Заведующий хозяйством и другие   | 5246                                |
|  | 3-й квалификационный уровень  | 5509                                |



| 1  | 2   | 3    |
|--|---|------|
|  | 4-й квалификационный уровень  | 5771 |
|  | 5-й квалификационный уровень<br>в учреждениях I - II групп<br>по оплате труда руководителей | 7353 |
|  | в учреждениях III - IV<br>групп по оплате труда<br>руководителей                            | 7006 |
| ПКГ<br>«Общепромышленные<br>должности служащих<br>третьего уровня»   | 1-й квалификационный уровень:<br><b>Инженер-программист</b>                                 | 5771 |
|  | 2-й квалификационный уровень<br><b>Библиотекарь</b>   | 6055 |
|  | 3-й квалификационный уровень  | 6356 |
|  | 4-й квалификационный уровень  | 6672 |
|  | 5-й квалификационный уровень  | 7006 |
| ПКГ<br>«Общепромышленные<br>должности служащих<br>четвертого уровня» | 1-й квалификационный уровень<br>в учреждениях I - II групп<br>по оплате труда руководителей | 7725 |
|  | в учреждениях III - IV<br>групп по оплате труда<br>руководителей                            | 7353 |
|  | 2-й квалификационный уровень  | 8111 |
|  | 3-й квалификационный уровень  | 8515 |

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

Таблица № 4

Размеры ставок заработной платы  
по общепромышленным профессиям рабочих

| Профессиональная квалификационная группа                | Квалификационный уровень   | Размер ставки заработной платы (рублей)                                      |
|---|--|--|
| 1   | 2  | 3  |
| ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня» | 1-й квалификационный уровень:<br><b>дворник, истопник, сторож, уборщик служебных помещений, гардеробщик и другие</b>   |  |
|   | 1-й квалификационный разряд  | 3730   |
|   | 2-й квалификационный разряд  | 3947   |
|   | <b>Оператор котельной</b>  |  |
|   | 3-й квалификационный разряд  | 4178   |
|   | <b>Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий</b>   |  |
|   | 2-й квалификационный уровень:<br>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 «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня» | 1-й квалификационный уровень:  |  |
|   | 4-й квалификационный разряд  | 4435   |
|   | 5-й квалификационный разряд  | 4693   |
|   | 2-й квалификационный уровень:  |  |
|   | 6-й квалификационный разряд  | 4962   |
|   | <b>Водитель автомобиля</b>   |  |
|   | 7-й квалификационный разряд  | 5246   |
| 3-й квалификационный уровень                            | 5554   |  |
| 4-й квалификационный уровень                            | 5955   |  |

Примечание к таблице № 4:

Ставка заработной платы, исходя из 4-ого квалификационного уровня ПКГ

«Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня», устанавливается водителям автомобилей, автобусов для перевозки обучающихся (учащихся воспитанников), имеющих квалификацию первого класса.

2.3.5 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 № 5.

Таблица № 5

Размеры должностных окладов по должностям руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы

| Наименование должности                                     | Размер должностного оклада (рублей) |
|--|-------------------------------------|
| 1  | 2                                   |
| <b>заведующий библиотекой</b>                              |                                     |
| в учреждениях I - II групп по оплате труда руководителей   | 7725                                |
| в учреждениях III - IV групп по оплате труда руководителей | 7353                                |

2.3.6. 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. В учреждениях устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

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

3.2. 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 ТК РФ.

3.3.1. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», в размере не менее 4 процентов должностного оклада, ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда, согласно Приложения № 6 к Коллективному договору ОУ.

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 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 специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается.

3.3.2. Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (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](#) ТК РФ.

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

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

3.4.2. В соответствии со [статьей 152](#) ТК РФ оплата сверхурочной работы производится работникам учреждения за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом по оплате труда или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

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

Размер доплаты составляет не менее:

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

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

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

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

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

3.4.5. Доплата за работу в особых условиях труда устанавливается работникам учреждения в соответствии с таблицей № 6.

Таблица № 6

Размеры доплаты за работу в особых условиях труда

| № п/п | Перечень категорий работников и видов работ  | Размер доплаты (процентов) |
|-------|--|----------------------------|
| 1     | 2  | 3                          |
| 1.    | <p>За работу в образовательных учреждениях, имеющих классы (группы) с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (в том числе при инклюзивном образовании), логопедические классы, группы, пункты.</p> <p>руководитель учреждения (филиала, подразделения), заместители руководителя</p> <p>педагогические и иные работники, обеспечивающие оказание муниципальных услуг обучающимся в таких классах, группах, пунктах.</p> | <p>15</p> <p>до 20</p>     |
| 2.    | <p>За индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения):</p> <p>педагогические работники</p>   | <p>20</p>                  |

Примечание к таблице № 6:

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

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

Перечень работников, которым устанавливается доплата за работу в особых условиях труда, и размеры доплаты в установленных диапазонах определяются

исходя из степени занятости работников в особых условиях труда (объема педагогической работы, выполняемой в соответствующих условиях) и конкретизируются в локальном нормативном акте учреждения по оплате труда.

3.4.6. При выполнении дополнительной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса, но не входящей в основные должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками (профессиональными стандартами), работникам учреждения устанавливается доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, в соответствии с таблицей № 7.

Таблица № 7

Размеры доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей

| п/п | Перечень категорий работников и видов работ  | Размер доплаты (процентов) |
|-----|--|----------------------------|
| 1   | 2  | 3                          |
| 1.  | Учителя - за классное руководство:<br>1 - 4 классов, 5 – 8,10 классов<br>9,11 классов  | до 20<br>до 25             |
| 2.  | Учителя 1 - 4 классов - за проверку тетрадей   | 15                         |
| 3.  | Учителя, преподаватели - за проверку письменных работ по: русскому языку, литературе<br>математике<br>иным предметам   | до 20<br>до 15<br>до 10    |
|     | Педагогические работники - за заведование учебными кабинетами (лабораториями), учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами, учебными мастерскими, картодромами и другими учебно-производственными объектами), учебно-консультативными пунктами:<br>в общеобразовательных учреждениях | до 15                      |
| 4.  | Работники учреждений - за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях:<br>руководитель комиссии (консилиума, объединения)<br>секретарь комиссии (консилиума, объединения)  | до 20<br>до 15             |
| 5.  | Работники учреждений - за работу в аттестационной комиссии министерства общего и профессионального   | 10                         |

| 1   | 2  | 3                       |
|-----|--|-------------------------|
|     | образования Ростовской области   |                         |
| 6.  | Работники учреждений - за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения:<br>при численности аттестуемых 1-2 человека<br>при численности аттестуемых 3-4 человека<br>при численности аттестуемых 5 человек и более | 10<br>15<br>20          |
| 7.  | Учителя, преподаватели - за исполнение обязанностей мастера учебных мастерских   | до 25                   |
| 8.  | Педагогические работники–ответственные за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в общеобразовательном учреждении с количеством классов:<br><br>от 30 и более   | до 100                  |
| 9.  | Педагогические работники – ответственные за организацию профориентации в общеобразовательном учреждении с количеством классов:<br>от 6 до 12<br>от 13 до 29<br>от 30 и более   | до 20<br>до 30<br>до 50 |
| 10. | Работники учреждений – за ведение делопроизводства   | до 20                   |
| 11. | 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                   |
| 12. | Работники учреждений, ответственные за организацию питания   | до 15                   |
| 13. | Работники учреждений, ответственные за сопровождение обучающихся к общеобразовательному учреждению и обратно (подвоз детей)  | до 20                   |
| 14. | Одному из работников образовательного учреждения за руководство филиалом или модульным структурным подразделением  | до 50                   |
| 15. | Педагогические работники (при отсутствии штатного  | до 10                   |



| 1   | 2  | 3                                |
|-----|--|----------------------------------|
|     | социального педагога) - за организацию работы по охране прав детства, с трудными подростками, с асоциальными семьями   |                                  |
| 16. | <p>Педагогические работники и иные работники учреждений, участвующие в проведении государственной итоговой аттестации в форме основного государственного экзамена и государственного выпускного экзамена;</p> <p>работники учреждений (за исключением педагогических работников), участвующие в проведении государственной итоговой аттестации в форме единого государственного экзамена, - за обеспечение проведения государственной итоговой аттестации:</p> <p>руководитель ППЭ</p> <p>организатор ППЭ; технический специалист по работе с программным обеспечением, оказывающий информационно-техническую помощь руководителю и организаторам ППЭ</p> <p>медицинский работник; ассистент, оказывающий необходимую техническую помощь обучающимся с ограниченными возможностями здоровья, детям-инвалидам и инвалидам</p> | <p>1,8</p> <p>1,2</p> <p>0,6</p> |

Примечания к таблице №7:

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:

в общеобразовательных учреждениях, расположенных в сельских поселениях – 14 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.

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

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, а также при почасовой оплате труда педагогических работников доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, рассчитывается от ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности, за исключением доплат учителям за проверку тетрадей и учителям, преподавателям за проверку письменных работ, которые устанавливаются от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

3.4.6.2. Объем средств, направляемых на установление доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей (без учета доплаты за обеспечение проведения государственной итоговой аттестации), не должен превышать от планового фонда оплаты труда, исчисленного исходя из должностных окладов, ставок заработной платы и надбавок за квалификацию при наличии квалификационной категории:

20 процентов – в общеобразовательных учреждениях;

5 процентов – в учреждениях дополнительного образования.

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

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

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

руководителю ППЭ – 1,8 процентов;

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

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

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

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

4.4. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

4.4.1. Педагогическим работникам 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 локальным нормативным актом по оплате труда.

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 локальным нормативным актом по оплате труда.

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

4.6. Надбавка за 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 5 до 10 лет – 15 процентов,
- от 10 до 15 лет – 20 процентов,
- свыше 15 лет – 30 процентов.

Педагогическим работникам надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы).

Надбавка за выслугу лет устанавливается по основной работе и работе, 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 локальном нормативном акте по оплате труда. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя.

4.8.1. При определении показателей премирования необходимо учитывать: успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

соблюдение исполнительской дисциплины;

обеспечение сохранности государственного имущества и т.д.

4.8.2. 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 специфику работы;

за наличие ученой степени;

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

за классность водителям автомобилей;

выплата молодым специалистам (тренерам).

4.10. Надбавка за квалификацию устанавливается специалистам при работе по должности (специальности), по которой им присвоена квалификационная категория.

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

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

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 специфику работы устанавливается руководителям и специалистам учреждений (филиалов, обособленных структурных подразделений), расположенных в сельских населенных пунктах и рабочих поселках, в размере **25 процентов** от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов

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

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

4.12. Надбавка за наличие ученой степени устанавливается в соответствии с пунктами 4.12.1. – 4.12.2.

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

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

4.12.1. 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.

4.13. 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.

4.14. 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.

4.15. 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, включая порядок определения должностных окладов,  
условия осуществления выплат компенсационного  
и стимулирующего характера



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

5.2. Установление должностных окладов руководителям учреждений, заместителям руководителей.

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 №8.

Таблица №8

Размеры должностных окладов руководителей учреждений  
(кроме учреждений дополнительного профессионального образования)

| Группа<br>по оплате труда руководителей                                  | Должностной оклад<br>(рублей) |
|--|-------------------------------|
| 1  | 2                             |
| <b>Образовательные учреждения I группы по оплате труда руководителей</b> | 14370                         |
| Образовательные учреждения II и III групп по оплате труда руководителей  | 13065                         |
| Образовательные учреждения IV группы по оплате труда руководителей       | 11877                         |

5.2.2. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 - 20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Установление должностных окладов заместителю руководителя 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 руководителям учреждений, их заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом 3](#) настоящего Положения.

5.4. Руководителям учреждений, их заместителям устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные [разделом 4](#) настоящего Положения.

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

Оплата труда руководителей учреждений и заместителей руководителей за осуществление педагогической (преподавательской) работы в том же учреждении устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и

осуществляется исходя из должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей педагогической должности, выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплат стимулирующего характера - надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории, надбавки за специфику работы и надбавки за наличие ученой степени.

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

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

5.6. В соответствии со статьей 145 ТК РФ руководителям, их заместителям 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), (далее – предельное соотношение заработной платы).

5.6.1. Руководителям учреждений предельное соотношение заработной платы устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников учреждения согласно таблице № 9.

Таблица № 9

Размеры предельного соотношения заработной платы  
руководителя учреждения

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

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

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

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

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

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 объемных показателей.

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.](#) 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. Группы по оплате труда руководителей в зависимости от суммарного количества баллов, набранного по объемным показателям, определяется согласно таблице № 10.

Таблица № 10

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

| №<br>п/п | Тип (вид) учреждения  | Группа, к которой относится учреждение, в зависимости от суммы баллов |        |        |        |
|----------|---|---|--------|--------|--------|
|          |   | I   | II     | III    | IV     |
| 1.       | Общеобразовательные учреждения; учреждения дополнительного образования; дошкольные образовательные учреждения | <b>свыше 500</b>  | до 500 | до 350 | до 200 |

5.7.5. 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 руководителям учреждений, имеющим высшую квалификационную категорию и особые заслуги по развитию системы образования Ростовской области, на одну группу по оплате труда руководителей выше по сравнению с группой, определенной по объемным показателям, но не выше I группы по оплате труда руководителей, без изменения учреждению группы по оплате труда руководителей, определяемой по объемным показателям.

5.7.6. За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на 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 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, установленных приказом Минобрнауки России № 1601 от 22.12.2014г.

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 выполняется за пределами рабочего времени, установленного графиками работы, оплата их труда производится как за сверхурочную работу в соответствии со [статьей 152](#) 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.

6.1.9. 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;

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;

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. Руководители образовательных учреждений в пределах имеющихся средств могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно следующим показателям:

| №<br>п/п | Контингент | Размеры коэффициентов ставок почасовой оплаты труда |
|----------|------------|---|
|----------|------------|---|

|    |   |                               |                             |  |
|----|---|-------------------------------|-----------------------------|--|
|    |   | профессор<br>, доктор<br>наук | доцент,<br>кандидат<br>наук | лица, не<br>имеющие<br>ученой<br>степени |
| 1  | 2   | 3                             | 4                           | 5  |
| 1. | Обучающиеся в образовательных учреждениях | 0,06                          | 0,05                        | 0,03                                     |

7.2. При проведении мероприятий в области образования оплата работы членов жюри конкурсов, смотров и иных состязаний, рецензентов конкурсных работ и иных специалистов, привлекаемых для оценки результатов участников состязаний, осуществляется исходя из коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно следующим показателям:

| №<br>п/п | Вид работ | Размеры коэффициентов ставок почасовой оплаты труда |                             |  |
|----------|-----------|---|-----------------------------|--|
|          |           | профессор<br>, доктор<br>наук                       | доцент,<br>кандидат<br>наук | лица, не<br>имеющие<br>ученой<br>степени |

|    |   |      |      |      |
|----|---|------|------|------|
| 1  | 2   | 3    | 4    | 5    |
| 1. | Работа членов жюри конкурсов, смотров и иных состязаний, рецензентов конкурсных работ и иных специалистов, привлекаемых для оценки результатов участников состязаний при проведении мероприятий в области образования | 0,08 | 0,07 | 0,04 |

7.3. Руководители образовательных учреждений в пределах имеющихся средств могут привлекать для выполнения программно-методических, научно-исследовательских разработок в рамках реализации мероприятий федеральных и региональных государственных программ и проектов высококвалифицированных специалистов с оплатой их труда исходя из коэффициентов ставок почасовой оплаты труда, предусмотренных пунктом 7.2. настоящего Положения.

7.4. В ставки почасовой оплаты труда, исчисленные в соответствии с пунктами 7.1. – 7.2., включена оплата за отпуск.

Ставки почасовой оплаты труда исчисляются от должностных окладов,



установленных таблицей № 5 настоящего Положения:

для профессоров, докторов наук – из расчета должностного оклада, установленного по должности «профессор»;

для доцентов, кандидатов наук – из расчета должностного оклада, установленного по должности «доцент»;

для лиц, не имеющих ученой степени, – из расчета должностного оклада, установленного по должностям «ассистент, преподаватель».

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетное звание «народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетное звание «заслуженный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

7.5. Оплата труда работников учреждений за счет средств областного бюджета осуществляется в порядке, установленном настоящим Положением.

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

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

для руководителя - органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя;

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

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

Перечень должностей административно - управленческого персонала устанавливается локальным нормативным актом учреждения на основании Примерного перечня должностей административно - управленческого персонала, утвержденного приложением № 3 к постановлению администрации Азовского района № 1044 от 07.11.2016 г. «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Азовского района в сфере образования».

7.7. Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается:

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

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

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

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

СОГЛАСОВАНО  
Председатель ПК  
МБОУ Самарской СОШ № 4  
«30» декабря 2016 г.  
\_\_\_\_\_ Т.В.Кадацкая  
протокол № 25

УТВЕРЖДЕНО  
Директор МБОУ  
Самарской СОШ № 4  
«30» декабря 2016 г.  
\_\_\_\_\_ И.В.Пивненко  
приказ от 20.12.2016 г. № 262

**Положение о порядке установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по организации образовательного процесса работников  
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
Самарской средней общеобразовательной школы № 4  
Азовского района**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

- 1.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в соответствии с Постановлением администрации Азовского района № 1044 от 07.11.2016 г. «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Азовского района в сфере образования», Приказа Азовского РОО от 08.11.2016 г. № 698/1 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Азовского района в сфере образования» педагогическим работникам в зависимости от результативности труда и качества работы по организации образовательного процесса.
- 1.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема учебной нагрузки) или в абсолютном размере.
- 1.3. Конкретные размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по результатам оценки труда педагогических работников утверждаются приказом руководителя учреждения на основании протоколов Комиссии.
- 1.4. Цель оценки интенсивности и результативности деятельности педагогов – обеспечение зависимости оплаты учительского труда от результатов работы путем объективного оценивания результатов педагогической деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда школы.
- 1.5. Задачами проведения оценки интенсивности и результативности деятельности педагогов являются:

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

## 2. ОСНОВАНИЯ И ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ ОЦЕНКИ ИНТЕНСИВНОСТИ И ВЫСОКИХ РЕЗУЛЬТАТОВ РАБОТЫ ПЕДАГОГОВ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА

- 2.1. Основное назначение выплат - дифференциация оплаты труда педагога в зависимости от его качества, мотивации на позитивный (продуктивный) результат педагогической деятельности, ориентированный на долгосрочный инновационный режим.
- 2.2. Положение распространяется на следующие категории педагогических работников:
- учитель;
  - педагог-психолог;
  - педагог дополнительного образования;
  - социальный педагог;
  - учитель-логопед;
  - старший вожатый;
  - преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности.
- 2.3. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности педагога в школе приказом директора создается Комиссия, состоящая из представителей администрации школы, первичной профсоюзной организации, руководителей МО.
- 2.4. Комиссия действует на основании Положения, утвержденного директором школы и согласованного с председателем первичной профсоюзной организации школы.
- 2.5. Председатель Комиссии несет персональную ответственность за работу Комиссии, грамотное и своевременное оформление документации.
- 2.6. Результаты работы Комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых – 3 года. Протоколы хранятся у директора школы. Решения Комиссии принимаются на основе протоколов.
- 2.7. В установленные приказом директора школы сроки (не менее чем за две недели до заседания Комиссии, на которой планируется рассмотрение вопроса о распределении данной надбавки из фонда оплаты труда) педагогические работники передают директору в Комиссию заполненный собственноручно оценочный лист, содержащий самооценку показателей

- результативности, с приложением документов, подтверждающих и уточняющих их деятельность.
- 2.8. Комиссия в установленные сроки проводит (не менее 1 раза в полугодие) на основе представленных в портфолио и оценочном листе материалов экспертную оценку результативности деятельности педагога за отчетный период в соответствии с критериями данного Положения.
  - 2.9. Результаты экспертной оценки оформляются Комиссией в оценочном протоколе деятельности педагога за отчетный период. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности.
  - 2.10. В случае несогласия педагога с итоговым баллом, педагог имеет право в течение двух дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументировано изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен.
  - 2.11. Комиссия обязана в течение двух дней рассмотреть заявление педагога и дать письменное или устное (по желанию педагога) разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол Комиссии).

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГОВ**

| № п/п       | Наименование критерия                        | Весовой коэффициент | Расчет показателя   | Итоговый балл   |                 |
|-------------|--|---------------------|---|-----------------|-----------------|
|             |  |                     |   | оценка педагога | оценка Комиссии |
| <b>1.</b>   | <b>Результативность деятельности учителя</b> |                     |   |                 |                 |
| <b>1.1.</b> | Успеваемость обучающихся по предмету         | 0-3<br>балла        | 100% - 3 балла;<br>99% - 98% - 2 балла;<br>98% - 95 % - 1 балла;<br>менее 95% - 0 баллов.   |                 |                 |
| <b>1.2.</b> | Качество знаний обучающихся по предмету      | 0-5<br>баллов       | <p><math>(A/B) * 100\% * K</math>, где А - число учащихся, справившихся на «4» и «5» с экзаменом, тестированием, годовой контрольной работой В - общая численность обучающихся по предметам; К – коэффициент группы сложности предметов.</p> <p>Для учителей русского языка и литературы и литературы, математики, иностранного языка, математики, физики химии устанавливается коэффициент (<b>К</b>) = <b>1</b> (1-я группа сложности).</p> <p>Для учителей истории, обществознания, права, биологии, географии, экономики, астрономии, начальных классов устанавливается коэффициент (<b>К</b>) = <b>0,7</b> (2-я группа сложности).</p> <p>Для учителей физического воспитания, технологии, музыки изобразительного искусства, черчения, ОБЖ)</p> |                 |                 |

|             |   |            |  |  |  |
|-------------|---|------------|--|--|--|
|             |   |            | устанавливается коэффициент ( <b>К</b> ) = <b>0,5</b> (3-я группа сложности).  |  |  |
| <b>1.3.</b> | Положительная высокая динамика успеваемости обучающихся   | 0-1 балла  | Увеличение доли обучающихся, закончивших учебный период с положительными оценками:<br><br>Рост от 10 % и выше - 1 балл                     |  |  |
| <b>1.4.</b> | Результативность ГИА, ЕГЭ   | 0-5 баллов | Отсутствие обучающихся, не преодолевших минимальный порог - 5 баллов, наличие – «-1» балл за каждого обучающегося                          |  |  |
| <b>1.5.</b> | Подготовка обучающихся - призеров и дипломантов предметных олимпиад, конференций, конкурсов по предмету | 0-4 баллов | Федеральный уровень – 1 балл<br><br>Областной уровень – 1 балл<br><br>Муниципальный уровень – 1 балл<br><br>школьный уровень – 1 балл      |  |  |
| <b>1.6.</b> | Участие в профессиональных конкурсах, грантах, научно-практических конференциях                         | 3 балла    | Федеральный уровень – 3 балла<br><br>Областной уровень – 2 балла<br><br>Муниципальный уровень – 1 балл<br><br>Школьный уровень – 0,5 балла |  |  |
| <b>1.9.</b> | Наличие и уровень распространения передового педагогического опыта                                      | 3 балла    | Федеральный уровень – 3 балла<br><br>Областной уровень – 2 балла<br><br>Муниципальный уровень – 1 балл<br><br>Школьный уровень             |  |  |

|             |   |     |   |  |  |
|-------------|---|-----|---|--|--|
|             |   |     | учреждения – 0,5 балла  |  |  |
| <b>2.</b>   | <b>Сложность и качество выполняемых работ (учебно-методическая активность педагога)</b>   |     |   |  |  |
| <b>2.1.</b> | Использование новых педагогических технологий   | 0-1 | Применение традиционных технологий – 0 баллов;<br>использование интерактивных форм и методов обучения – 1 балл  |  |  |
| <b>2.2.</b> | Качество разработки и реализации рабочих программ   | 0-2 | Наличие рабочей программы – норма – 0,5 балла;<br><br>отсутствие или не выполнение – (-2) балла;<br><br>наличие продуктов деятельности обучающихся, проявляющих ключевые компетентности проектов, рефератов, докладов, участие в конференциях, конкурсах и т.п.) – 1 балл |  |  |
| <b>2.3.</b> | Качество документации и методических разработок по сопровождению высокого уровня учебно-воспитательного процесса (годовой самоанализ, разработка открытых уроков и мероприятий как сопровождение) | 0-1 | Развернутый самоанализ деятельности, внешнее позиционирование опыта через открытые мероприятия с приложением разработок (Интернет-педсовет, СМИ и т.д.) – 1 балл  |  |  |
| <b>2.4.</b> | Организация самоуправления в классном коллективе  | 0-1 | Систематически действующий орган классного самоуправления – 1 балл<br><br>Отсутствие систематически действующего органа   |  |  |



|             |   |  |   |  |  |
|-------------|---|--|---|--|--|
|             |   |  | классного самоуправления – 0 баллов   |  |  |
| <b>2.5.</b> | Работа с детьми из социально-неблагополучных семей  | 0-2 баллов                               | Положительная динамика – 2 балла, отрицательная – 0 баллов                                  |  |  |
| <b>2.6.</b> | Профилактика правонарушений   | ниже нормы – 0 баллов;<br>норма – 1 балл | Отсутствие правонарушений – 1 балл; постановка на учет в КПДН – 0 баллов                    |  |  |
| <b>2.7.</b> | Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся  | 0-2 баллов                               | Наличие – 2 балла, отсутствие – 0 баллов  |  |  |
| <b>2.8.</b> | Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные проекты обучающихся, социальные проекты) | 0-1 баллов                               | 1 балл за каждый проект   |  |  |
| <b>3.</b>   | <b>Соблюдение исполнительной дисциплины</b>   |  |   |  |  |
| <b>3.1.</b> | Ведение классных журналов   | 0-1                                      | Без замечаний – 1 балл;<br>с замечаниями – 0 баллов   |  |  |
| <b>3.2.</b> | Оформление документации, установленной локальными актами, учреждения  | 0-1                                      | Своевременная подача отчетов, ведение документации – 1 балл;<br>нарушение сроков – 0 баллов |  |  |
| <b>4.</b>   | <b>Сохранение здоровья обучающихся</b>  |  |   |  |  |

|             |   |  |   |  |  |
|-------------|---|--|---|--|--|
| <b>4.1.</b> | Работа с обучающимися по предупреждению табакокурения, наркомании, алкоголизма и т.д. | Ниже –<br>0 баллов<br>Норма –<br>1 балл                                  | Ведется без системы – ниже нормы – 0 баллов;<br>Ведется систематически – 1 балл   |  |  |
| <b>4.2.</b> | Охват обучающихся горячим питанием  | Ниже нормы – 0 баллов;<br>норма –<br>0,5 балла;<br>выше нормы – 2 балла; | Показатель ниже общешкольного – 0 баллов;<br>показатель на уровне общешкольного – 0,5 балла;<br>показатель выше уровня общешкольного – 2 балла; |  |  |
| <b>4.3.</b> | Внедрение здоровьесберегающих технологий  | 1 балл   | Использование здоровьесберегающих технологий в образовательном процессе – 1 балл, отсутствие – 0 баллов   |  |  |
| <b>5.</b>   | <b>ИКТ-деятельность педагога</b>  |  |   |  |  |
| <b>5.1.</b> | Участие в обновлении сайта школы  | 0-2 балла  | Систематическое участие – 2 балла   |  |  |
| <b>5.2.</b> | Создание личного сайта  | 1 балл   | Создание личного сайта – 1 балл   |  |  |
| <b>6.</b>   | <b>Участие педагога в общественной социально-значимой деятельности</b>                |  |   |  |  |
| <b>6.1.</b> | Профсоюзная работа (председателю, членам профкома, уполномоченным по охране труда)    | 3 балла  | От 0 до 20 чел. работающих – 1 балл; от 20 до 40 – 2 балла; от 40 и выше – 3 балла  |  |  |
| <b>6.2.</b> | Участие в подготовке к новому учебному году   | 1 балл   | Организация ремонта класса – 1 балл; участие в ремонте помещений школы – 1 балл   |  |  |
| <b>6.3.</b> | Участие в благоустройстве и озеленение территории                                     | 2 балла  | Оформление клумбы, посадка деревьев – 2 балла   |  |  |

Подсчет суммы баллов производится следующим образом:

- рассчитывается суммарный рейтинг;
- рассчитывается средний рейтинг;
- рассчитывается итоговый коэффициент путём деления суммарного рейтинга на средний;
- рассчитывается сумма средств путём умножения на итоговый коэффициент.

### 3. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящее Положение распространяется на всех педагогических работников школы и действует до принятия нового.

СОГЛАСОВАНО  
Председатель ПК  
МБОУ Самарской СОШ № 4  
«30» декабря 2016 г.  
\_\_\_\_\_  
Т.В.Кадацкая  
протокол № 25

УТВЕРЖДЕНО  
Директор МБОУ  
Самарской СОШ № 4  
«30» декабря 2016 г.  
\_\_\_\_\_  
И.В.Пивненко  
приказ от 20.12.2016 г. № 262

**Положение о премировании работников Муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения Самарской  
средней общеобразовательной школы № 4  
Азовского района**

**1. Общие положения**

1.1. Работникам учреждений осуществляются премиальные выплаты в соответствии с Постановлением администрации Азовского района № 1044 от 07.11.2016 г. «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Азовского района в сфере образования», Приказа Азовского РОО от 08.11.2016 г. № 698/1 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Азовского района в сфере образования» по итогам работы. 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.

1.2. В число премируемых входят все работники школы, включая совместителей.

1.3. Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

1.4. Премирование руководителя осуществляется на основании Положения о премировании, утверждаемого органом местного самоуправления, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение образования, с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

1.5. Премирование работников осуществляется по решению руководителя учреждения в соответствии с настоящим Положением.

1.6. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере.

1.7. Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы или он может быть лишен премии полностью за невыполнение показателей

премирования. Премия не выплачивается работникам, получившим административное взыскание.

## **2. Порядок премирования**

2.1. В учреждении устанавливаются следующие виды премиальных выплат за:

-успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

-инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

-качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

-участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

-соблюдение исполнительской дисциплины;

-обеспечение сохранности государственного имущества

-за качество выполняемых работ;

-обеспечение сохранности государственного имущества и т.д.;

-повышение своего профессионального уровня и квалификации.

2.2. Премииальные выплаты по итогам работы устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

## **3. Порядок определения размера премии**

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

3.2. Размер премии по итогам учебного года педагогическим работникам, вспомогательному и обслуживающему персоналу определяется в процентном отношении к окладу премируемого работника.

3.3. Денежная сумма премии администрации (заместители директора), при отсутствии замечаний, определяется путем деления их фонда на число ставок заместителей и умножения на число ставок премируемого.

3.4. Сумма премий к юбилейным датам рождения (кратным пяти) равна произведению: число лет юбиляру x 100 (рублей).

## **4. Показатели премирования педагогических работников**

| №п/п | Наименование показателя премирования            | Размер доплат в % к должностному окладу или фиксированная сумма в рублях |
|------|---|--|
| 1    | 2   | 3  |
| 1    | За высокий уровень подготовки учащихся          | до 100   |
| 2    | За образцовое содержание закрепленного кабинета | до 100   |

|    |  |                            |
|----|--|----------------------------|
| 3  | При награждении сотрудника ведомственными наградами (нагрудный знак, почетные грамоты, благодарственные письма и пр.)  | до 100                     |
| 4  | За значительный вклад в развитие инновационной педагогической деятельности в учреждении  | до 100                     |
| 5  | За призовые места в профессиональных конкурсах   | до 100                     |
| 6  | По результатам учебной четверти учителям-предметникам, учащиеся которых имели показатели выше средних по школе   | до 100                     |
| 7  | За подготовку победителей олимпиад и различных конкурсов:<br>-районного уровня<br>-областного уровня<br>-федерального уровня                                 | до 100<br>до 100<br>до 100 |
| 8  | За работу в течение года без листков временной нетрудоспособности  | до 100                     |
| 9  | За качественное проведение мероприятий по выполнению социально-педагогического мониторинга   | до 100                     |
| 10 | За организацию и проведение мероприятий повышающих авторитет учреждения  | до 100                     |
| 11 | За личный вклад в создание и поддержание благотворительного морально-психологического климата в коллективе   | до 100                     |
| 12 | За качественное выполнение должностных обязанностей, оплата за которые не предусмотрена компенсационными выплатами   | до 100                     |
| 13 | За юбилей даты педагогической деятельности данным учреждении:<br>-10 лет<br>-15 лет<br>-20 лет<br>-25лет<br>-30 лет<br>-35 лет<br>-40 лет<br>-45 лет и более | Согласно п.3.5             |
| 14 | За выполнение правил внутреннего распорядка, высокий уровень исполнительской дисциплины  | до 100                     |
| 15 | За эффективную работу с родителями   | до 100                     |
| 16 | За высокие достижения в труде по завершению учебного (календарного) года   | до 100                     |
| 17 | За использование здоровьесберегающих технологий  | до 100                     |
| 18 | За достижения обучающимися высоких показателей в обучении по итогам их аттестации (в конце полугодия и года)   | до 100                     |
| 19 | За досрочное и качественное выполнение работ и высокие достижения в учебной и вспомогательной работе.  | до 100                     |

|    |  |                            |
|----|--|----------------------------|
|    |  |                            |
| 20 | За ведение открытых уроков:<br>- на уровне школы<br>- на уровне района<br>- на уровне области                    | до 100<br>до 100<br>до 100 |
| 21 | За проведение семинаров:<br>- на уровне школы<br>- на уровне района<br>- на уровне области                       | до 100<br>до 100<br>до 100 |
| 22 | За своевременное и качественное оформление отчетной документации   | до 100                     |
| 23 | За работу в методических, цикловых, предметных комиссиях, методических объединениях:<br>- руководство комиссиями | до 100                     |

### 5. Показатели премирования классных руководителей

| №п/п | Наименование показателя премирования   | Размер доплат в % к должностному окладу или тарифной ставке |
|------|--|---|
| 1    | 2  | 3   |
| 1    | Соблюдение сроков и отсутствие замечаний по ведению необходимой документации (личные дела, классные журналы, планы и отчеты, характеристики)   | до 100  |
| 2    | Организация и контроль за учебной деятельностью учащихся (состояние дисциплины, посещаемость, дежурство по школе, сохранение контингента обучающихся, сохранение закрепленных кабинетов) | до 100  |
| 3    | Организация работы по сохранению и укреплению здоровья учащихся (плановое медицинское обследование детей, питание детей в ОУ, проветривание классной комнаты, наличие сменной обуви)     | до 100  |
| 4    | Участие класса в творческих делах школы, занятость во второй половине дня (посещение секций, кружков)  | до 100  |
| 5    | За эффективную работу с родителями   | до 100  |
| 6    | Положительная динамика качественных показателей работы классного руководителя (по результатам педагогической и психологической диагностики)  | до 100  |

### 6. Показатели премирования вспомогательного и обслуживающего персонала

| № п/п | Наименование показателя премирования   | Размер доплат в % к должностному окладу или тарифной ставке |
|-------|--|---|
| 1     | 2  | 3   |
| 1     | За вклад в образцовое содержание закрепленных территорий, оборудования, рабочего места | до 100  |
| 2     | За соблюдение правил внутреннего распорядка  | до 100  |
| 3     | За содержание помещений школы в соответствии с санитарными нормами                     | до 100  |

|   |   |                |
|---|---|----------------|
| 4 | За соблюдение правил перевозки детей, качественное (техническое) состояние автотранспортного средства | до 100         |
| 5 | За безаварийную эксплуатацию автомобиля   | до 100         |
| 6 | За высокое качество исполнения должностных обязанностей   | до 100         |
| 7 | За высокое исполнение должностных обязанностей и в связи с юбилейной датой со дня рождения            | Согласно п.3.4 |

## 7. Показатели премирования администрации учреждения

| №п/п | Наименование показателя премирования   | Размер доплат в % к должностному окладу или тарифной ставке |
|------|--|---|
| 1    | 2  | 3   |
| 1    | За личный вклад в качественное обеспечение системной организации эффективности образовательного процесса   | до 100  |
| 2    | За личный вклад в создание и поддержание благоприятного морально-психологического климата в коллективе   | до 100  |
| 3    | За работу в условиях эксперимента в рамках выполнения федеральных, региональных и иных утвержденных программ   | до 100  |
| 4    | За активное участие в методической работе районного и областного уровня (конференциях, семинарах)  | до 100  |
| 5    | За высокое качество исполнения должностных обязанностей  | до 100  |
| 6    | За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет образовательного учреждения  | до 100  |
| 7    | За особый режим работы по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждений | до 100  |
| 8    | За высокий уровень исполнительской дисциплины  | до 100  |
| 9    | При награждении заместителя руководителя ведомственными наградами (нагрудный знак, почетные грамоты, благодарственные письма и пр.)                                  | до 100  |
| 10   | За призовые места в профессиональных конкурсах:<br>-лично;<br>- педработник учреждения   | до 100  |
| 11   | За подготовку победителей олимпиад и различных конкурсов:<br>-районного уровня<br>-областного уровня<br>-федерального уровня   | до 100  |
| 12   | За юбилей педагогической деятельности в данном учреждении:<br>-10 лет<br>-15 лет<br>-20 лет<br>-25лет<br>-30 лет<br>-35 лет<br>-40 лет<br>-45 лет и более            | Согласно пункта 3.4   |
| 13   | За значительный вклад в развитие инновационной   | до 100  |



|    |  |                     |
|----|--|---------------------|
|    | педагогической деятельности в учреждении   |                     |
| 14 | За своевременное и качественное оформление отчетной документации   | до 100              |
| 15 | За высокое исполнение должностных обязанностей и в связи с юбилейной датой со дня рождения<br>35 лет<br>40 лет<br>45 лет<br>50 лет<br>55 лет<br>60 лет<br>65 лет<br>70 лет | Согласно пункта 3.4 |

8. Настоящее Положение распространяется на сотрудников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием МБОУ, работающих как по основному месту, так и по совместительству.

СОГЛАСОВАНО  
Председатель ПК  
МБОУ Самарской СОШ № 4  
«30» декабря 2016 г.  
\_\_\_\_\_  
Т.В.Кадацкая  
протокол № 25

УТВЕРЖДЕНО  
Директор МБОУ  
Самарской СОШ № 4  
«30» декабря 2016 г.  
\_\_\_\_\_  
И.В.Пивненко  
приказ от 20.12.2016 г. № 262

**Положение об оказании материальной помощи работникам  
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
Самарской средней общеобразовательной школы № 4  
Азовского района**

**Раздел 1. Общие положения**

Оказание материальной помощи работникам учреждения осуществляется в соответствии Постановлением администрации Азовского района № 1044 от 07.11.2016 г. «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Азовского района в сфере образования», Приказа Азовского РОО от 08.11.2016 г. № 698/1 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Азовского района в сфере образования».

Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается:

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

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

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

Источником выплаты материальной помощи работникам учреждения являются средства в объеме до 1 процента от планового фонда оплаты труда, сформированного за счет средств областного бюджета и внебюджетных средств.

Выплата материальной помощи осуществляется основным работникам учреждения.

Член профсоюзной организации имеет право рассчитывать на получение материальной помощи в чрезвычайной ситуации из средств профсоюза.

Материальная помощь не должна носить регулярный характер. Оказание материальной поддержки членам профсоюза производится не более одного раза в год.

**Основанием для оказания материальной помощи является:**

1. Заявление члена профсоюза (на имя председателя ПК).
2. Выписка из решения ПК (с кратким указанием причины, побудившей обратиться за помощью, оформленная протоколом заседания, имеющая номер, дату, печать) и подписи членов профкома.

**Причиной для обращения за материальной помощью могут быть следующие ситуации:**

- покупка дорогостоящих лекарств, длительная болезнь;
- компенсация, связанная с утратой материальных ценностей в результате пожара, наводнения, урагана и т.п.;
- похороны и другие причины, временно вызвавшие материальные затруднения.

Если решением ПК выдана материальная помощь конкретному члену профсоюза, то эти деньги должны быть получены лично или другим членом профсоюза по доверенности того лица, которому выделена материальная помощь.

**Размер материальной помощи устанавливается по-разному:**

- до 500 руб. – при наличии заявления с указанием причины, побудившей члена профсоюза обратиться за материальной помощью;
- до 1000 руб. – при длительном лечении (более 4 месяцев) при предоставлении копии больничного листа, выписки из истории болезни;
- до 2000 руб. – при длительном лечении (более 4 месяцев, операции и т.п.) и предоставлении выписки районной или областной больницы, но не более 30% от суммы, имеющейся на счету профсоюзной организации.

СОГЛАСОВАНО  
 Председатель ПК  
 МБОУ Самарской СОШ № 4  
 «30» декабря 2016 г.  
 И.В.Пивненко  
 \_\_\_\_\_  
 протокол № 25

УТВЕРЖДЕНО  
 Директор МБОУ  
 Самарской СОШ № 4  
 «30» декабря 2016 г.  
 И.В.Пивненко  
 \_\_\_\_\_  
 приказ от 20.12.2016 г. № 262

## Перечень

**должностей административно-управленческого персонала  
 МБОУ Самарской СОШ № 4 Азовского района  
 (на основании Приложения № 3 к постановлению Администрации  
 Азовского района № 1044 от 07.11.2016 г. «Об оплате труда работников  
 муниципальных бюджетных и казенных учреждений Азовского района в  
 сфере образования» и пункта 7.6. Положения об оплате труда ОУ)**

| №<br>п/п | Наименование должности   | Кол-во |
|----------|--|--------|
| 1.       | Руководитель учреждения (директор)                               | 1      |
| 2.       | Заместитель директора по учебно-воспитательной работе учреждения | 2      |
| 3.       | Заместитель директора по воспитательной работе учреждения        | 1      |
| 4.       | Заместитель директора по административно-хозяйственной работе    | 1      |

СОГЛАСОВАНО  
Председатель ПК  
МБОУ Самарской СОШ № 4  
«30» декабря 2016 г.  
\_\_\_\_\_ Т.В.Кадацкая  
протокол № 25

УТВЕРЖДЕНО  
Директор МБОУ  
Самарской СОШ № 4  
«30» декабря 2016 г.  
\_\_\_\_\_ И.В.Пивненко  
приказ от 20.12.2016 г. № 262

**Выписка из заключения эксперта № 186-2016 г. по результатам  
специальной оценки условий труда**

1. На основании:

- Федерального закона РФ № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»,  
- приказа Минтруда России № 33н от 24.01.2014 г. «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению»,  
- приказа «Об организации и проведении специальной оценки труда № 147 от 12 июля 2016 г. проведена специальная оценка условий труда совместно с работодателем: Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарская средняя общеобразовательная школа №4 Азовского района; Адрес: 346751, Ростовская область, Азовский район, с. Самарское, пер. Маяковского, 111

2. Для проведения специальной оценки условий труда по договору № 186/234 от «06» сентября 2016 года привлекалась организация, проводящая специальную оценку условий труда: Общество с ограниченной ответственностью «Эстал»; 344013; Ростовская обл., г. Ростов-на-Дону, ул. Мечникова д. 112Г, оф. 505; регистрационный номер – 2385 от 10.07.2012 г. и эксперт организации, проводящей специальную оценку условий труда: Эксперт по анализу факторов условий труда Колесников Е.В.; № в реестре: 2216

3. Результат проведения специальной оценки условий труда (СОУТ).

3.1. Количество рабочих мест, на которых проведена СОУТ: 46

3.2. Рабочие места, на которых вредные факторы не идентифицированы: отсутствуют

3.3. Количество рабочих мест с оптимальными и допустимыми условиями труда: 46

3.4. Количество рабочих мест с вредными и опасными условиями труда: 0