



Приложение № 5
к Коллективному договору



Приложение

к коллективному договору на 2022-2025 г. между администрацией и коллективом муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения казачьей средней общеобразовательной школы № 19

В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, на основе взаимной договоренности сторон:

- работодателя в лице его представителя Филь Марины Федоровны
- работников в лице их представителя председателя первичной профсоюзной организации Михайловой Ольги Васильевны

Постановили:

Внести изменения в действующий коллективный договор.

Изменению подлежит Положение об оплате труда работников МБОУ КСОШ № 19 г. Пятигорска

ПОЛОЖЕНИЕ

по оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения казачьей средней общеобразовательной школы № 19

Раздел 1. Общие положения

1. Настоящее Положение по оплате труда работников МБОУ КСОШ № 19 (далее соответственно - Положение) разработано в соответствии с приказом министерства образования Ставропольского края от 16 августа 2018 г. N 1264-пр "Об оплате труда работников государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству образования Ставропольского края" (с изменениями, внесенными приказами министерства образования Ставропольского края от 04 февраля 2019 г. N 112-пр, от 23 мая 2019 г. N 794-пр, от 11 сентября 2019 г. N 1365-пр, от 30 сентября 2019 г. N 1459-пр, от 24 января 2020 г. N 42-пр, от 28 июля 2020 г. N 872-пр и от 11 января 2021 года N 1-пр, от 01 сентября 2021г. № 1565-пр, от 10 ноября 2021 г. № 1934-пр, от 18 июля 2022 г. № 1210-пр), приказом МУ «Управление образования администрации г. Пятигорска» № 476 от 12 июля 2022 г. «О внесении изменений в приказы МУ «Управление образования администрации г. Пятигорска» № 801 от 21.06.2021г. «Об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений, подведомственных МУ «Управление образования администрации г. Пятигорска» и № 824 от 30.06.2021г. «Об оплате труда руководителей государственных казенных, бюджетных, автономных организаций, подведомственных МУ «Управление образования администрации г. Пятигорска»».

2. Согласно условиям оплаты труда, определенным действующим трудовым законодательством и настоящим положением, заработная плата работников образовательного учреждения состоит из:

- должностных окладов, ставок заработной платы;
- доплаты до минимального размера оплаты труда;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера и иных выплат.

3. Должностные оклады и ставки заработной платы работников образовательного учреждения устанавливаются согласно разделу 1 настоящего положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

4. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем образовательного учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем образовательного учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с положением об оплате труда работников образовательного учреждения, согласованным в установленном порядке с представительным органом работников.
5. Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования или стажа работы, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по решению соответствующей аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы.
6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам образовательного учреждения согласно разделу 3 настоящего положения с учетом мнения профсоюзной организации образовательного учреждения.
7. Выплаты стимулирующего характера и иные выплаты устанавливаются работникам образовательного учреждения согласно разделу 4 настоящего положения с учетом мнения профсоюзной организации образовательного учреждения.
8. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам образовательного учреждения приведен в разделе 5 настоящего положения.
9. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в муниципальных учреждениях приведены в разделе 6 Положения.
10. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам образовательных учреждений приведен в разделе 7 Положения.
11. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников приведены в разделе 8 Примерного положения.
13. Система оплаты труда работников образовательного учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами (положением об оплате труда работников учреждения и др.), которые разрабатываются применительно только к работникам данного учреждения, а также предусматривают по всем имеющимся в штате учреждения должностям работников размеры ставок, окладов (должностных окладов) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.
14. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих и квалификационных уровней.
15. Фонд оплаты труда формируется учреждением на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Ставропольского края, предусмотренных на оплату труда работников, предоставленных бюджетным образовательным учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с государственным заданием государственных услуг (выполнением работ), объемов централизованных средств и используемых учреждениями с учетом исполнения ими целевых показателей эффективности работы, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.
16. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда учреждения работникам может быть оказана материальная помощь в случаях, установленных Положениями об оказании материальной помощи работникам учреждения.

**Раздел 2. Размеры должностных окладов,
ставок заработной платы работников учреждения
по профессиональным квалификационным группам должностей**

2.1. Должностные оклады заместителей руководителя общеобразовательного учреждения, в зависимости от группы по оплате труда:

N п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника) общеобразовательных учреждений, и дошкольных образовательных учреждений	21 269	19 922	18 690	16 778
2.	Заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника) учреждений дополнительного образования	20 077	18 806	17 643	16 597

В размеры должностных окладов заместителей директора по учебно-воспитательной работе включены размеры ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Заместителям руководителя муниципальных образовательных учреждений устанавливается следующее соотношение предельной кратности дохода к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения (далее – предельная кратность):

№ п/п	Среднегодовое количество обучающихся (воспитанников) учреждения	Предельная кратность
1.	До 250 включительно	до 2
2.	От 250 до 500 включительно	до 2,5
3.	От 500 до 800	до 3,7
4.	Свыше 800	до 4,0

Конкретный размер предельной кратности дохода заместителя руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения, устанавливается руководителем. Размер установленной предельной кратности является обязательным для включения в трудовой договор.

Расчет показателя предельной кратности дохода заместителя руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников производится нарастающим итогом с начала года (квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

В случае превышения предельной кратности дохода заместителя руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения, сумма стимулирующих выплат уменьшается на размер превышения.

При определении предельной кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения учитываются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также выплаты, связанные с дополнительной педагогической деятельностью в качестве учителя, преподавателя; совместительством и совмещением вакантных должностей.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении заместителем руководителя образовательного учреждения, определяется при заключении с ним трудового договора, но не может быть более 360 часов в год.

В исключительных случаях по решению руководителя, заместителю руководителя учреждения может устанавливаться предельная кратность дохода в индивидуальном порядке (для вновь создаваемых учреждений, при приостановлении основной деятельности учреждения в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией и др.).

Расчет величины среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений осуществляется в соответствии с требованиями статьи 139 Трудового кодекса Российской Федерации и постановления Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

2.2. Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, имеющих высшее профессиональное образование и (или) квалификационную категорию	Должностной оклад (рублей)
1	2	3	5
1.	1 квалификационный уровень	<ul style="list-style-type: none"> • Старший вожатый 	7 788
2.	2 квалификационный уровень	<ul style="list-style-type: none"> • Инструктор-методист • Педагог дополнительного образования • Педагог-организатор • Социальный педагог 	8 250
3.	3 квалификационный уровень	<ul style="list-style-type: none"> • Воспитатель в ГПД • Методист • Педагог-психолог • Старший инструктор-методист • Старший педагог дополнительного образования 	8 965
4.	4 квалификационный уровень	<ul style="list-style-type: none"> • Преподаватель • Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности • Руководитель физического воспитания • Старший воспитатель • Старший методист • Тьютор • Педагог-библиотекарь • Учитель-дефектолог • Учитель-логопед (логопед) • Учитель 	10 153
5.		<ul style="list-style-type: none"> • Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями 	10 153

В размеры ставок заработной платы педагогических работников образовательных учреждений, включены размеры ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

2.3. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников, занятых в структурных подразделениях (библиотеках, пришкольных лагерях)»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Ставка заработной платы (рублей)
1.	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников пришкольных лагерей»	Руководитель пришкольного лагеря	11 633
		Старший воспитатель	10 153
		Воспитатель	8 965
		Старший вожатый	7 788
2.	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	Заведующий отделом (сектором) библиотеки	11 633
3.	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии»	Библиотекарь	7 658

2.4. Критерии отнесения должностей служащих к профессиональным квалификационным группам:

2.4.1. Должности служащих формируются в профессиональные квалификационные группы с учетом вида экономической деятельности по следующим критериям:

профессиональная квалификационная группа должностей служащих первого уровня - должности служащих, которые не требуют наличия профессионального образования;

профессиональная квалификационная группа профессий рабочих и должностей служащих второго уровня - профессии рабочих и должности служащих, в том числе руководителей структурных подразделений учреждений, требующие наличия начального или среднего профессионального образования;

профессиональная квалификационная группа должностей служащих третьего уровня - должности служащих, требующие наличия высшего профессионального образования;

профессиональная квалификационная группа должностей служащих четвертого уровня - отдельные должности служащих из числа профессорско-преподавательского состава и научных работников, к которым предъявляются требования о наличии ученой степени и (или) ученого звания, и должности руководителей структурных подразделений учреждений, требующие наличия высшего профессионального образования.

Отнесение должностей служащих к профессиональным квалификационным группам осуществляется по минимальному уровню требований к квалификации, необходимому для занятия соответствующих должностей служащих.

В порядке исключения отдельные должности служащих, имеющие важное социальное значение, могут быть отнесены к профессиональным квалификационным группам исходя из более высокого уровня требований к квалификации, необходимого для занятия соответствующих должностей служащих.

2.4.2 Должности служащих, входящие в одну профессиональную квалификационную группу, могут быть структурированы по квалификационным уровням этой профессиональной квалификационной группы в зависимости от сложности выполняемых работ и уровня квалификационной подготовки, необходимой для занятия должности служащего.

Одна и та же должность служащего может быть отнесена к разным квалификационным уровням в зависимости от сложности выполняемой работы, а также с учетом дополнительных показателей квалификации, подтвержденных сертификатом, квалификационной категорией, стажем работы и другими документами и сведениями.

2.5. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих

Минимальный размер окладов работников образовательного учреждения установленный на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Должность	Должностной оклад (рублей)
«Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	Первый	Делопроизводитель, секретарь	6 061
«Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	Второй	Заведующий хозяйством	6 791
«Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	Первый	Инспектор по кадрам Лаборант Техники всех специальностей без категории Специалист по организации питания	6 656
«Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	Первый	Контрактный управляющий	8 654

2.6. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

Минимальный размер окладов рабочих образовательного учреждения, установленный в зависимости от разряда выполняемых работ:

Должность	Должностной оклад (рублей)
<ul style="list-style-type: none"> • Дворник • Сторож • Уборщик служебных помещений • Подсобный рабочий 	5 115
<ul style="list-style-type: none"> • Рабочий по комплексному обслуживанию, ремонту зданий и сооружений 	
- 4 разряд	6 663
- 5 разряд	6 746
- 6 разряд	7 050

2.7. Перечень должностей работников учреждения, относимых к основному персоналу

№ п/п	Группы учреждений образования	Перечень должностей работников
1	Общеобразовательные учреждения	Заместитель директора (по учебной, воспитательной, учебно-воспитательной, коррекционной, методической работе), воспитатель, учитель, учитель-логопед (логопед), учитель-дефектолог, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, педагог-психолог, методист, старший вожатый, вожатый, тьютор, заведующий библиотекой, педагог-библиотекарь, библиотекарь лаборант, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

2.8. Перечень должностей работников учреждений образования, относимых к административно-управленческому персоналу:

№ п/п	Группы учреждений образования	Перечень должностей работников
1	Общеобразовательные учреждения	Заместитель директора (за исключением должностей указанных в п 2.7), руководители структурных подразделений (за исключением должностей указанных в п 2.7), заведующие хозяйством, специалист по кадрам, секретарь, делопроизводитель, контрактный управляющий

2.9. Перечень должностей работников учреждений образования, относимых к административно-управленческому персоналу:

№ п/п	Группы учреждений образования	Перечень должностей работников
1	Общеобразовательные учреждения	Дворник, сторож, уборщик служебных помещений, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию ремонту зданий и сооружений

Раздел 3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников, если иное не установлено федеральным законодательством, нормативными правовыми актами Ставропольского края, муниципальными правовыми актами.

3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами муниципального бюджетного учреждения с учетом настоящего Положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Ставропольского края, муниципальными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договорам и соглашениями.

3.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставками заработной платы, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

Работникам учреждения в соответствии со специальной оценкой условий труда за работу в неблагоприятных условиях труда предусматриваются выплаты в размере:

до 12 процентов ставки (оклада) за тяжелые и вредные условия труда;

до 24 процентов ставки (окладов) за особо тяжкие и особо вредные условия труда.

Директор школы проводит специальную оценку условий труда, установленном трудовым законодательством.

Перечень работников и конкретный размер доплаты работникам определяется учреждением в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда и закрепляется в коллективном договоре.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения аттестации рабочих мест.

3.5. Размеры компенсационных выплат 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).

3.5.1. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов) в размере 35% часовой тарифной ставки (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

3.5.2. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим должностной оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.5.3. Оплата за сверхурочную работу.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.5.4. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ.

Работникам муниципальных учреждений, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за совмещение профессий (должностей) или за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Доплата устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

При выполнении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится выплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.

Заработная плата по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также в установленных комиссиями случаях ухудшения качества работы.

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в трудовом договоре, коллективном договоре, соглашении и других локальных нормативных актах муниципального бюджетного.

3.5.5. Рекомендуемые размеры компенсационных выплат за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей, 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):

N п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2	3
1.	Педагогическим работникам за классное руководство (руководство группой): 1 - 4-х классов 5 - 12-х классов	30 35
2.	Учителям 1 - 4-х классов за проверку письменных работ	10
3.	Учителям, преподавателям за проверку письменных работ, из расчета педагогической нагрузки, по: русскому языку, литературе, родному языку (русскому), родной литературе (русской), математике иностранному языку, черчению, физике, химии, биологии, истории, обществознанию, географии, информатике, ОБЖ	15 10
4.	Педагогическим работникам муниципальных учреждений за руководство методическими, цикловыми, предметными психолого-медико-педагогическими консилиумами, комиссиями, методическими объединениями, работникам за работу в аттестационных комиссиях	20
5.	Педагогическим работникам муниципальных учреждений за руководство городскими мастер-классами	20
6.	За работу с архивом учреждения	20
7.	За работу с сайтом учреждения	30
8.	Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями), спортивными залами	10
9.	Учителям, преподавателям за заведование учебными мастерскими	20
10.	Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школах с количеством классов: от 30 и более	100
11.	Педагогическим работникам за руководство кружковой работой	25
12.	Педагогическим работникам за организацию трудового обучения, общественно-полезного, производительного труда и профориентацию в общеобразовательных организациях всех типов и видов, имеющих: 30 и более классов	50

13.	За исполнение обязанностей председателя профсоюзного комитета	25
14.	За исполнение обязанностей лаборанта	30
15.	За оформление больничных листов в зависимости от численности сотрудников: до 100 человек	10
16.	За ведение делопроизводства	20
17.	За обслуживание вычислительной техники	50
18.	За выполнение административно-хозяйственных функций (работникам школы, при отсутствии в штатном расписании учреждения должности заместителя руководителя по административно-хозяйственной части или заведующего хозяйством)	20
19.	За организацию питания	20
20.	За выполнение функций контрактного управляющего (работникам бюджетных учреждений, где отсутствует в штатном расписании учреждения должность контрактного управляющего)	50
21.	За выполнение функций специалиста по охране труда и технике безопасности	20
22.	За индивидуальное обучение на дому больных детей (при наличии соответствующего медицинского заключения) учителям и другим педагогическим работникам	20
23.	За организацию внеклассной работы	10

- работникам за совмещение обязанностей секретаря - 100% должностного оклада, ставки заработной платы секретаря;
- работникам за совмещение обязанностей педагога-библиотекаря - 50% должностного оклада ставки заработной платы педагога-библиотекаря;
- работникам за совмещение обязанностей учителя-логопеда - 100% должностного оклада ставки заработной платы учителя-логопеда;
- работникам за совмещение обязанностей педагога-организатора - 100% должностного оклада ставки заработной платы педагога-организатора;
- работникам за совмещение обязанностей старшего вожатого – 100 % должностного оклада ставки заработной платы старшего вожатого.

3.5.6. Педагогическим работникам учреждения устанавливается ежемесячное вознаграждение за классное руководство в размере 5000 рублей, но не более 2 выплат ежемесячного денежного вознаграждения 1 педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2 и более классах. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс, независимо от количества обучающихся в каждом классе, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

Установить долю фонда оплаты труда работников, относимых к основному персоналу, не менее 60 процентов от общего фонда оплаты труда, с учетом выплат за счет средств из внебюджетных источников, включая оплату по договорам ГПХ.

Раздел 4. Выплаты стимулирующего характера и иные выплаты

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются муниципальными учреждениями в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях в соответствии с положением по оплате труда работников муниципальных учреждений.

Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей муниципальных учреждений устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителям муниципальных учреждений.

4.2. В муниципальных учреждениях устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Муниципальное учреждение может устанавливать иные выплаты стимулирующего характера.

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:

- выплаты к заработной плате педагогических работников, отнесенных к категории молодых специалистов, 50 процентов от должностного оклада. К категории молодых специалистов относятся лица в возрасте до 35 лет, принятые на работу на педагогические должности в муниципальных учреждениях в течение трех лет включительно после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования. Правами молодого специалиста наделяются работники, приступившие к работе в педагогической должности после окончания профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования, уже находясь в трудовых отношениях с работодателем;

- педагогическим работникам за внеклассное руководство (руководство группой), руководство кружковой работой, организацию и проведение мероприятий (на время организации и проведения) в области образования (физкультуры, здравоохранения, молодежной политики и пр.) краевого, окружного и федерального значения – 15 %;

- педагогическим работникам, реализующим образовательные программы с углубленным изучением отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы (профильное обучение) 15 %;

- педагогическим работникам образовательных учреждений за участие в работе краевых и муниципальных инновационных площадок, в краевых и муниципальных творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания педагогическим работникам -35 %;

- работникам, осуществляющим полномочия по охране труда, по безопасности (электробезопасности, дорожного движения, ГО и ЧС и т.д.), по ведению сайта школы и т.д., 50 процентов от должностного оклада с конкретизацией наименования доплаты и ее размера в Положении об оплате труда;

- за организацию и проведение мероприятий (на время организации и проведения) в области образования (физкультуры, культуры, молодежной политики и пр.)

муниципального, краевого, окружного и федерального значения 35 процентов от должностного оклада;

- педагогическим работникам, реализующим образовательные программы с углубленным изучением отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы (профильное обучение) 15 процентов от должностного оклада с учетом нагрузки;

- работникам школы за личный вклад в общие результаты деятельности образовательного учреждения, участие в подготовке и организации социально значимых мероприятий 25 процентов от должностного оклада;

- заместителям директора по УВР за интенсивность -50%;

- заместителям директора по АХЧ за интенсивность -30%;

- заместителям директора по ФЭВ за интенсивность -30%;

- заместителям директора по ВР за интенсивность – 30%;

- работникам за ведение программы «Аверс» - 20%;

- работникам за работу по охране прав детства (общественный инспектор) – 20%;

- работникам за организацию работы по предупреждению ДДТТ 10 %;

- работникам за работу с пенсионным фондом 20 %;

- работникам за оформление листков временной нетрудоспособности – 10 %;

- работникам за исполнение обязанностей секретаря педагогического совета 10 %;

- работникам за ведение необходимой документации по охране труда и технике безопасности – 20 %;

- неосвобожденному секретарю ПК 25 %;

- работникам, ответственным за организацию питания в образовательном учреждении 20 %;

- заведующему хозяйством за напряженность и интенсивность труда в размере 10000 рублей.

За наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается выплата стимулирующего характера:

имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности - в размере 20 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности - в размере 30 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

имеющим почетное звание "народный" - в размере 30 процентов, "заслуженный" - 20 процентов установленной ставки заработной платы по основной должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) - в размере 15 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

За наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера:

№ п/п	Наименование выплат	Размер выплат
1.	за наличие аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности	5% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);
2.	за наличие I квалификационной категории	15% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);
3.	за наличие высшей квалификационной категории	20% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы).

4.4. Выплаты за стаж непрерывной работы могут устанавливаться в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

- при стаже работы от 1 до 3 лет - 5%;
- при стаже работы от 3 до 5 лет - 10%;
- при стаже работы свыше 5 лет - 15%.

В стаж непрерывной работы включается:

- время работы в образовательных учреждениях;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

- время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы в связи с направлением учреждением для подготовки и дополнительного профессионального образования;

- периоды временной нетрудоспособности;

- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением;

- время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же учреждение.

Периоды, включаемые в стаж работы, дающей право на получение надбавок за непрерывный стаж работы, и их конкретные размеры определяются учреждением самостоятельно.

4.5. Премияльные выплаты по итогам работы.

Работникам школы могут устанавливаться следующие виды премиальных выплат:

единовременная премия в связи с особо значимыми событиями;

по итогам работы за календарный год.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями может выплачиваться работникам школы:

а) при объявлении благодарности или награждении:

- награждении государственными наградами;

- награждении ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации;

- награждении наградами Ставропольского края;

- награждении Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края;

б) в связи с государственными или профессиональными праздниками;

в) в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет и каждые последующие 5 лет);

г) к юбилейным датам муниципального учреждения при достижении позитивных результатов работы государственной организации (50, 100 лет).

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается при наличии экономии по фонду оплаты труда муниципальных учреждений на основании приказа руководителя.

Премияльные выплаты по итогам работы за календарный год устанавливаются по результатам оценки итогов работы за соответствующий отчетный период с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности муниципальных организаций, личного вклада работников в осуществление основных задач и функций, определенных Уставом школы.

Для премирования работников школы могут устанавливаться следующие целевые показатели эффективности деятельности:

- достижение педагогическими работниками и обучающимися высоких результатов в федеральных (не ниже 5 места) и краевых (не ниже 3 места) конкурсах, олимпиадах, первенствах, соревнованиях, чемпионатах и т.д.;

- проведение на базе школы или участие учреждения в социально значимых проектах и мероприятиях.

Размер премии по итогам работы определяется с учетом выполнения следующих целевых показателей в следующих размерах от должностного оклада:

- достижение педагогическими работниками и обучающимися высоких результатов в федеральных (не ниже 5 места) и краевых (не ниже 3 места) конкурсах, олимпиадах, первенствах, соревнованиях, чемпионатах и т.д. - 100%;
- проведение на базе школы или участие учреждения в социально значимых проектах и мероприятиях - 100%.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается работникам в следующих размерах от должностного оклада:

- при объявлении благодарности или награждении государственными наградами, ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации, наградами Ставропольского края, Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края - 100%;
- в связи с государственными или профессиональными праздниками 100%;
- в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет и каждые последующие 5 лет) - 100%;
- к юбилейным датам муниципального учреждения при достижении позитивных результатов работы государственного учреждения (50, 100 лет) - 100%.

Премирование работников осуществляется в пределах фонда оплаты труда за счет средств муниципального учреждения.

4.6. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (ставкам заработной платы) или в абсолютных размерах.

Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по решению директора школы с учетом решения комиссии по распределению стимулирующих выплат в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

Планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий работников, включенных в штатное расписание и тарификационный список.

Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам школы планируется отдельно. Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников и утверждается приказом директора.

Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, утверждаемого школой.

При этом критерии и показатели для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и муниципального учреждения в целом.

Вновь принятым работникам устанавливается выплата за качество выполняемых работ в размере 50 процентов максимально возможной выплаты по соответствующей должности на период до наступления срока принятия решения вышеуказанной комиссией об оценке эффективности работы.

**Показатели
эффективности деятельности работников образовательного учреждения**

Показатели эффективности деятельности учителя:

№ п/п	Критерии	Показатели
1	Положительная динамика результатов учебного процесса по критериям достижения обучающихся высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения	1.1. Качество знаний обучающихся по итогам полугодия: на том же уровне
		повышение качества знаний по предмету по сравнению с предыдущим отчетным периодом
		1.2. Качество знаний по результатам независимой оценки (РПР, ВПР, ОГЭ, ЕГЭ):
		результаты РПР, ВПР не ниже 55%
		результаты ВПР, ОГЭ, ЕГЭ на уровне или выше краевого
		100% обучающихся перешагнули порог по предмету по результатам ЕГЭ
		100% обучающихся успешно сдали ОГЭ по предмету
		Наличие обучающихся, набравших 90 и выше баллов на ЕГЭ
		1.3. Изучение динамики индивидуальных достижений обучающихся (при представлении данных)
		1.4. Наличие призовых мест обучающихся на научно-практических конференциях, конкурсах, олимпиадах, соревнованиях и т.д.:
		муниципальный
		краевой
		всероссийский
		1.5. Отсутствие жалоб родителей (законных представителей) на работу учителя
1.6. Высокая исполнительская дисциплина: своевременное и качественное ведение школьной документации; соблюдение ТБ и ОТ при организации работы		
2	Методическая и инновационная деятельность	2.1. Учителем разработаны методические пособия, учебно-методические материалы (опубликованные на сайте, медиатеке школы в указанный период)
		2.2. Учитель работал в отчетный период:
		экспертом по проверке работ
		организатором в аудитории ППЭ или вне аудитории
		членом конкурсного и олимпиадного жюри
		2.4. Наличие выступлений на педагогических советах, методических семинарах, объединениях и т.п.
		школьного уровня
		муниципального уровня
		краевого уровня
		2.5. Учителем подготовлены и проведены открытые мероприятия, мастер классы, распространение опыта работы (очное участие)
		школьного уровня
		муниципального уровня
краевого уровня		
2.6. Учитель принял участие в профессиональном конкурсе		

		муниципального, краевого и федерального уровня:
		участие
		третье призовое место
		второе призовое место
		первое призовое место
		2.7. Учителю за личный вклад в общие результаты деятельности учреждения:
		участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий
		качественное дежурство по школе
		2.8. Использование цифровых образовательных технологий в процессе обучения по предмету:
		изготовление электронного дидактического материала
		проведение интернет-уроков
		использование интерактивной/ смарт доски, мультимедийного проектора
		использование платформ электронного образования, онлайн-площадок на уроках и при планировании домашнего задания
		2.9. Наставничество в отношении молодых педагогов
		2.10. Выполнение работ и поручений, не входящих в круг основных обязанностей работника
3	Показатели образовательного учреждения	3.1. Участие в организации и проведении мероприятий казачьей направленности
		муниципальный уровень
		краевой уровень
		федеральный уровень
		3.2. Печатные и электронные публикации статей, методических разработок казачьей направленности
		краевой уровень
		федеральный уровень

Показатели эффективности деятельности социального педагога:

№ п/п	Критерии	Показатели
1.	Психологический комфорт и безопасность личности обучающихся Коррекция отклонений в развитии обучающихся	Положительная динамика среднего балла обучающихся, склонных к правонарушениям, и низкой учебной мотивацией.
		Повышение внеучебных достижений обучающихся, склонных к правонарушениям.
		Снижение количества правонарушений.
		Снижение количества пропусков учебных занятий у обучающихся, склонных к правонарушениям, и низкой учебной мотивацией.
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны обучающихся и родителей (законных представителей) на качество работы специалиста
		Снижение количества обучающихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних и на внутришкольном контроле
		Количество проведенных мероприятий, направленных на развитие социальных инициатив, выше в сравнении с предыдущим периодом

2.	Методическая и инновационная деятельность	Участие в профессиональных конкурсах различного уровня:
		Победы в профессиональных конкурсах различного уровня:
		Наличие печатных работ и электронных публикаций.
		Участие в работе методических служб города (выступления на заседаниях ГМО, семинарах, конференциях, представление и обобщение опыта работы на разных уровнях).
		Состояние делопроизводства и исполнительская дисциплина
3.	Информационная открытость деятельности.	Наличие сайта педагога с размещением постоянно обновляющихся методических материалов.
		Размещение постоянно обновляющихся методических материалов в медиатеке школы.

Показатели эффективности деятельности старшего вожатого:

№ п/п	Критерии	Показатели
1.	Создание условий, позволяющих обучающимся реализовать свои интересы и потребности; развитие творческих способностей обучающихся; организация активного отдыха обучающихся в режиме учебного и внеучебного времени.	Доля обучающихся, охваченных дополнительным образованием в сравнении с предыдущим периодом на том же уровне, выше.
		Сохранение количества обучающихся, зачисленных в кружки в начале учебного года, до конца учебного года.
		Участие обучающихся в мероприятиях, направленных на возможность проявления своих достижений (в динамике в сравнении с предыдущим периодом) на том же уровне, выше.
		Количество обучающихся, занявших призовые места (в сравнении с предыдущим периодом) на том же уровне, выше.
		Охват обучающихся каникулярным отдыхом в сравнении с предыдущим периодом на том же уровне, выше.
		Реализация программ, проектов по развитию творческих способностей обучающихся.
		Охват обучающихся мероприятиями по развитию творческих способностей в сравнении с предыдущим периодом на том же уровне, выше.
		Охват обучающихся оздоровительными мероприятиями в сравнении с предыдущим периодом на том же уровне, выше.
2.	Методическая и инновационная деятельность	Участие в профессиональных конкурсах различного уровня:
		Победы в профессиональных конкурсах различного уровня:
		Наличие печатных работ и электронных публикаций.
		Участие в работе методических служб города (выступления на заседаниях ГМО, семинарах, конференциях, представление и обобщение опыта работы на разных уровнях).
		Состояние делопроизводства и исполнительская дисциплина.
3.	Информационная открытость деятельности.	Наличие сайта вожатого с размещением постоянно обновляющихся методических материалов.
		Размещение постоянно обновляющихся методических материалов в медиатеке школы.

Показатели эффективности деятельности педагога дополнительного образования:

№ п/п	Критерии	Показатели
1.	Создание условий, позволяющих обучающимся реализовать свои интересы и потребности; развитие творческих способностей обучающихся; организация активного отдыха обучающихся в режиме учебного и внеучебного времени.	<p>Сохранение количества обучающихся, зачисленных в кружки в начале учебного года, до конца учебного года.</p> <p>Участие обучающихся в мероприятиях, направленных на возможность проявления своих достижений (в динамике в сравнении с предыдущим периодом) на том же уровне, выше.</p> <p>Количество обучающихся занявших призовые места (в сравнении с предыдущим периодом) на том же уровне, выше.</p> <p>Отсутствие обоснованных жалоб со стороны обучающихся и родителей (законных представителей) на качество работы специалиста</p>
	Методическая и инновационная деятельность	<p>Участие в профессиональных конкурсах различного уровня:</p> <p>Победы в профессиональных конкурсах различного уровня:</p> <p>Наличие печатных работ и электронных публикаций.</p> <p>Участие в работе методических служб города (выступления на заседаниях ГМО, семинарах, конференциях)</p> <p>Представление и обобщение опыта работы (открытые занятия, мастер-классы) на различном уровне:</p> <ul style="list-style-type: none"> - муниципальный - краевой - всероссийский <p>Состояние делопроизводства и исполнительская дисциплина</p>
3.	Информационная открытость деятельности.	<p>Наличие сайта педагога с размещением постоянно обновляющихся методических материалов.</p> <p>Размещение постоянно обновляющихся методических материалов в медиатеке школы.</p>

Показатели эффективности деятельности педагога-психолога:

№ п/п	Критерии	Показатели
1.	Психологический комфорт и безопасность личности обучающихся Коррекция отклонений в развитии обучающихся	Положительная динамика среднего балла обучающихся, склонных к правонарушениям, и низкой учебной мотивацией.
		Повышение внеучебных достижений обучающихся, склонных к правонарушениям.
		Снижение количества пропусков учебных занятий у обучающихся, склонных к правонарушениям, и низкой учебной мотивацией.
		Снижение количества пропусков учебных занятий.
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны обучающихся и родителей (законных представителей) на качество работы специалиста
		Количество проведенных мероприятий, направленных на развитие социальных инициатив, выше в сравнении с предыдущим периодом:
2.	Методическая и инновационная деятельность	Участие в профессиональных конкурсах различного уровня:
		Победы в профессиональных конкурсах различного уровня:
		Наличие печатных работ и электронных публикаций.
		Участие в работе методических служб города (выступления на заседаниях ГМО, семинарах, конференциях, представление и обобщение опыта работы на разных уровнях).
		Состояние делопроизводства и исполнительская дисциплина
3.	Информационная открытость деятельности	Наличие сайта педагога с размещением постоянно обновляющихся методических материалов.
		Размещение постоянно обновляющихся методических материалов в медиатеке школы.

Показатели эффективности деятельности заведующего библиотекой, педагога-библиотекаря:

№ п/п	Критерии	Показатели
1.	Высокая читательская активность обучающихся	Количество ученических творческих проектов, сопровождаемых библиотекарем, в сравнении с предыдущим периодом на том же уровне, выше
		Количество мероприятий для обучающихся, в которых активно участвовал библиотекарь, в сравнении с предыдущим периодом на том же уровне, выше
		Доля обучающихся, пользующихся учебной, справочной и художественной литературой из библиотечного фонда в сравнении с прошлым периодом на том же уровне, выше.
		Отсутствие жалоб на культуру обслуживания.
		Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации библиотечного фонда
		Снижение количества читателей, имеющих задолженность по возврату литературы, в сравнении с предыдущим периодом - на том же уровне, ниже.
2.	Методическая и инновационная деятельность	Участие в профессиональных конкурсах различного уровня:
		Победы в профессиональных конкурсах различного уровня:
		Состояние делопроизводства и исполнительская дисциплина

3.	Информационная открытость деятельности.	Наличие сайта библиотекаря с размещением постоянно обновляющихся материалов.
----	---	--

Показатели эффективности деятельности педагога-организатора:

№ п/п	Критерии	Показатели
1.	Создание условий, позволяющих обучающимся реализовать свои интересы и потребности; развитие творческих способностей обучающихся; организация активного отдыха обучающихся в режиме учебного и внеучебного времени.	Доля учащихся, охваченных дополнительным образованием в сравнении с предыдущим периодом на том же уровне, выше
		Сохранение количества обучающихся, зачисленных в кружки в начале учебного года, до конца учебного года
		Участие обучающихся, в мероприятиях, направленных на возможность проявления своих достижений (в динамике в сравнении с предыдущим периодом) на том же уровне, выше
		Количество обучающихся, занявших призовые места (в сравнении с предыдущим периодом) на том же уровне, выше
		Охват обучающихся каникулярным отдыхом в сравнении с предыдущим периодом на том же уровне, выше
		Реализация программ, проектов по развитию творческих способностей обучающихся (воспитанников)
		Охват обучающихся мероприятиями по развитию творческих способностей в сравнении с предыдущим периодом на том же уровне, выше
		Охват обучающихся оздоровительными мероприятиями в сравнении с предыдущим периодом на том же уровне, выше
2.	Методическая и инновационная деятельность	Участие в профессиональных конкурсах различного уровня:
		Победы в профессиональных конкурсах различного уровня:
		Наличие печатных работ и электронных публикаций.
		Участие в работе методических служб города (выступления на заседаниях ГМО, семинарах, конференциях, представление и обобщение опыта работы на разных уровнях).
		Состояние делопроизводства и исполнительская дисциплина.
3.	Информационная открытость деятельности.	Наличие сайта с размещением постоянно обновляющихся методических материалов.
		Размещение постоянно обновляющихся методических материалов в медиатеке школы.

Показатели эффективности деятельности секретаря:

№ п/п	Критерии	Показатели
1.	Высокая эффективность работы по обеспечению обслуживания деятельности руководителя	Отсутствие жалоб от посетителей на работу секретаря
		Отсутствие замечаний на ведение делопроизводства в соответствии с утвержденной номенклатурой

Показатели эффективности деятельности уборщика служебных помещений:

№ п/п	Критерии
1	Высокое качество выполнения работ
2	Содержание убираемого участка в образцовом состоянии в соответствии с нормами СанПиН
3	Проведение генеральных уборок помещений, территории
4	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников, родительской общественности
5	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок (вынужденная уборка туалетных комнат, коридоров, фойе и др.)
6	Активное участие в подготовке школы к новому учебному году
7	Исполнительская дисциплина
8	Благоустройство и озеленение помещений и территории школы

Показатели эффективности деятельности рабочего по комплексному обслуживанию, ремонту зданий и сооружений:

№ п/п	Критерии
1	Высокое качество выполнения работ.
2	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников, родительской общественности
3	Активное участие в подготовке школы к новому учебному году
4	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок
5	Проведение внеплановых работ по обеспечению жизнедеятельности здания
6	Исполнительская дисциплина
7	Ремонт школьных помещений и мебели

Показатели эффективности деятельности дворника:

№ п/п	Критерии
1	Отсутствие обоснованных жалоб на работу дворника.
2	Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика ежедневной уборки
3	Очистка от снега и льда тротуаров, посыпка их песком.
4	Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии

Показатели эффективности деятельности сторожа:

№ п/п	Критерии
1	Отсутствие случаев кражи по вине сторожа
2	Ведение и содержание документации по дежурству в надлежащем порядке
3	Отсутствие обоснованных жалоб на работу сторожа

Показатели эффективности деятельности заместителя директора по учебно-воспитательной работе:

№ п/п	Критерии	Показатели
1	Качество и доступность общего образования	Доля обучающихся, успешно освоивших государственный образовательный стандарт (отсутствие задолженности по предметам, направлениям, курируемых заместителем) в сравнении с предыдущим периодом - на том же уровне - выше
		Доля обучающихся, закончивших учебный год на «4» и «5» (по предметам, направлениям, курируемых заместителем) по сравнению с предыдущим периодом - на том же уровне - выше
		Доля обучающихся, закончивших ОУ с медалью «За особые успехи в учении» по сравнению с предыдущим периодом - на том же уровне - выше
		Доля обучающихся 9-х классов, получивших аттестат особого образца по сравнению с предыдущим периодом - на том же уровне - выше
		Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных срезов, промежуточной и итоговой аттестации – ВПР, РПР, в формате ОГЭ, ЕГЭ и т.п.) по предметам, направлениям, курируемых заместителем, по сравнению с предыдущим периодом
		Отсутствие выявленных не обучающихся, фактически проживающих на территории микрорайона
		Проведение мониторинга учебно-воспитательного процесса, индивидуальных предметных достижений обучающихся
		Реализация проектов (социально значимые, групповые и индивидуальные учебные проекты, экскурсионные программы др.) - на том же уровне - выше
		Участие обучающихся в интеллектуальных конкурсах и предметных олимпиадах - на том же уровне - выше
		Наличие призовых мест в интеллектуальных конкурсах и предметных олимпиадах в сравнении с предыдущим периодом - муниципальный уровень - краевой, региональный - всероссийский, международный

		<p>Количество победителей и призеров Всероссийской олимпиады школьников по сравнению с предыдущим периодом</p> <ul style="list-style-type: none"> - на том же уровне - выше
		<p>Участие во ВОШ по сравнению с предыдущим периодом</p> <ul style="list-style-type: none"> - муниципальный этап - региональный этап - всероссийский этап
2	Методическая и инновационная деятельность	<p>Наличие персонального сайта</p> <p>Размещение методических материалов в медиатеке школы</p> <p>Участие в профессиональных конкурсах различного уровня</p> <p>Победы в профессиональных конкурсах (уровень)</p> <ul style="list-style-type: none"> - муниципальный - краевой - всероссийский <p>Наличие печатных и электронных публикаций</p> <p>Участие в работе методических служб (ГМО, семинары, экспертные комиссии, жюри конкурсов, олимпиад и т.д.)</p> <p>Разработка методических пособий (рекомендаций, положений и т.д.) для внутреннего пользования</p>
3	Качество административной деятельности заместителя руководителя	<p>Своевременная и качественная подготовка отчетов</p> <p>Отсутствие замечаний по итогам инспекторских проверок</p> <p>Соблюдение трудовой дисциплины</p> <p>Отсутствие объективных жалоб на работу заместителя руководителя</p> <p>Выполнение плана внутришкольного контроля</p> <ul style="list-style-type: none"> - не менее 50% - 70% и более <p>Своевременное размещение на сайте ОУ информации, относящейся к деятельности заместителя руководителя (согласно приказу)</p> <p>Доля педагогов, принявших участие в конкурсах педмастерства по сравнению с предыдущим периодом</p> <ul style="list-style-type: none"> - на том же уровне - выше <p>Доля педагогов, принявших участие в демонстрации открытых занятий, мастер-классов и т.д. по сравнению с предыдущим периодом</p> <ul style="list-style-type: none"> - на том же уровне - выше <p>Доля педагогов, активно применяющих современные педтехнологии, создающих или использующих методические материалы, позволяющие уч-ся выбирать уровень освоения учебной программы по сравнению с предыдущим периодом</p> <ul style="list-style-type: none"> - на том же уровне - выше
4	За выполнение обязанностей, не предусмотренных должностными инструкциями	

Показатели эффективности деятельности заместителя директора по воспитательной работе:

№ п/п	Критерии	Показатели
1	Создание условий, позволяющих обучающимся реализовать свои интересы и потребности; развитие творческих способностей обучающихся; организация досуга в режиме учебного и внеучебного времени	Доля обучающихся, охваченных дополнительным образованием в сравнении с предыдущим периодом - на том же уровне - выше
		Сохранение контингента обучающихся, занятых дополнительным образованием в рамках работы кружков и секций
		Доля учащихся, состоящих на ВШУ, в КДН и ОДН в сравнении с предыдущим периодом - ниже - на том же уровне - выше
		Реализация дополнительных проектов (социально значимые, групповые и индивидуальные учебные проекты, экскурсионные программы др.) - на том же уровне - выше
		Участие обучающихся в творческих конкурсах, спортивных мероприятиях (муниципальный, краевой, всероссийский уровень) - на том же уровне - выше
		Наличие призовых мест в творческих конкурсах, спортивных мероприятиях в сравнении с предыдущим периодом - на том же уровне - выше
		Охват обучающихся оздоровительными мероприятиями в сравнении с предыдущим периодом - на том же уровне - выше
2	Методическая и инновационная деятельность	Наличие персонального сайта
		Размещение методических материалов в медиатеке школы
		Участие в профессиональных конкурсах различного уровня
		Победы в профессиональных конкурсах (уровень) - муниципальный - краевой - всероссийский
		Наличие печатных и электронных публикаций
		Участие в работе методических служб (ГМО, семинары, экспертные комиссии, жюри конкурсов, олимпиад и т.д.)
		Разработка методических пособий (рекомендаций, положений и т.д.) для внутреннего пользования
3	Качество административной деятельности заместителя руководителя	Своевременная и качественная подготовка отчетов
		Отсутствие замечаний по итогам инспекторских проверок
		Соблюдение трудовой дисциплины
		Отсутствие объективных жалоб на работу заместителя руководителя
		Своевременное размещение на сайте ОУ информации, относящейся к деятельности заместителя руководителя (согласно приказу)

		Выполнение плана внутришкольного контроля - не менее 50% - 70% и более
4	За выполнение обязанностей, не предусмотренных должностными инструкциями	

Показатели эффективности деятельности заместителя директора по АХЧ,
(заведующего хозяйством):

№ п/п	Критерии	Показатели
1.	Санитарно-гигиенические условия школы	Организация работ по уборке помещений, благоустройству территорий учреждения: -отсутствие замечаний со стороны проверяющих.
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений
		Количество пунктов предписаний органов инспекции по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещений в сравнении с предыдущим периодом: (замечаний нет)
		Выполнение заявок по устранению технических неполадок в срок
2.	Пожарная и антитеррористическая безопасность в учреждении	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на соблюдение техники безопасности
3.	Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря	Своевременность составления проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ
		Результаты инвентаризации товарно-материальных ценностей: недостача и излишки в ходе инвентаризации товарно-материальных ценностей не выявлены
		Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей
		Своевременность постановки на учет материальных ценностей, поступивших от физических, юридических лиц в качестве благотворительности
		Наличие приборов учета теплоэнергосносителей и обеспечение их бесперебойной работы, соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергосносителей

Раздел 5. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам учреждения

5.1. Аттестация педагогических работников муниципальных учреждений, подведомственных министерству образования Ставропольского края (далее - организации), осуществляется в соответствии с **Порядком** проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. N 276.

5.2. Уровень образования педагогических работников при установлении размеров ставок заработной платы определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

5.3. Требования к уровню образования при установлении размеров оплаты труда педагогических работников определены в разделе "Требования к квалификации" квалификационных характеристик должностей работников образования.

5.4. Педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

5.5. Наличие у работников диплома государственного образца "бакалавр", "специалист", "магистр" дает право на установление им должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее образование.

Окончание 3 полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление размеров должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

5.6. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), педучилищ и музыкальных училищ, работающих в образовательных учреждениях, должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

5.7. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, а также учителям учебных предметов (в том числе в I - IV классах) специальных (коррекционных) классов для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии ставки заработной платы как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика; сурдопедагогика; олигофренопедагогика; логопедия; специальная психология; коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная); дефектология и другие аналогичные специальности;

окончившим спецфакультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

5.8. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, муниципальных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает при:

увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда 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, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

5.9. При разработке нормативных правовых актов по оплате труда работников образовательные учреждения не вправе:

а) формировать и утверждать профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам;

б) переносить профессии рабочих и должности служащих в другие профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп, изменять порядок регулирования продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), в том числе вводить оплату труда на основе должностных окладов вместо ставок заработной платы работникам, нормирование труда которых осуществляется с учетом норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы;

в) применять наименования должностей (профессий) работников, не соответствующие наименованиям должностей специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ, и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений;

г) утверждать квалификационные характеристики по должностям служащих и профессиям рабочих;

д) отступать от Единого реестра ученых степеней и ученых званий, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 30 января 2002 г. N 74 "Об утверждении Единого реестра ученых степеней и ученых званий и Положения о порядке присуждения ученых степеней", а также установленных сроков вступления в силу решений об их присуждении;

е) устанавливать повышающие коэффициенты за наличие среднего профессионального образования или высшего образования при формировании размеров должностных окладов, ставок заработной платы по должностям служащих, квалификационные характеристики которых не содержат требований о наличии среднего или высшего профессионального образования;

ж) устанавливать по должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различные размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

5.10. Директор школы проверяют документы об образовании и устанавливают работникам должностные оклады (ставки заработной платы); ежегодно составляют и утверждают на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы), тарификационные списки.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов, ставок заработной платы работников организаций несут их руководители.

Раздел 6. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения

6.1. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за должностной оклад либо продолжительность рабочего времени определены Приказом Министерства образования науки РФ от 22.12.2014 N 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».

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается:

1). Продолжительность рабочего времени:

36 часов в неделю:

педагогам-психологам, социальным педагогам, педагогам-организаторам, мастерам производственного обучения, старшим вожатым, инструкторам по труду;

методистам, старшим методистам;

руководителям физического воспитания образовательных учреждений, реализующих образовательные программы начального профессионального и среднего профессионального образования;

преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки;

2). Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы):

18 часов в неделю:

учителям 1 - 11 классов учреждения, реализующих общеобразовательные программы;

педагогам дополнительного образования;

3). Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы:

30 часов в неделю:

воспитателям в группах продленного дня.

Примечания.

- Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников учреждения, утвержденными в установленном порядке.

- Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах. Для учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы включает проводимые ими уроки (занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между ними, в том числе «динамического часа» для учащихся 1 класса.

Конкретная продолжительность учебных занятий, но не превышающая 45 минут, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным актом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

- За преподавательскую (педагогическую) работу, выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

- Учителям 1 - 4 классов, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов преподавательской работы за ставку заработной

платы в неделю, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам.

6.2. Продолжительность рабочего времени других работников, не перечисленных в пункте 6.1., составляет 40 часов в неделю.

6.3. В тех случаях, когда переработка рабочего времени воспитателями, помощниками воспитателей осуществляется вследствие неявки сменяющего работника или родителей и выполняется за пределами рабочего времени, установленного графиками работы, оплата их труда производится как за сверхурочную работу в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

6.4. Учителям учреждения, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной при тарификации до конца учебного года, выплачивается:

заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за должностной оклад;

заработная плата в размере должностного оклада, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за должностной оклад и если их невозможно догрузить педагогической работой;

заработная плата, установленная при тарификации, в размере должностного оклада, если при тарификации учебная нагрузка была установлена ниже нормы за должностной оклад и если их невозможно догрузить педагогической работой.

Об уменьшении объема учебной нагрузки, изменении размера заработной платы и о догрузке педагогической работой работники должны быть поставлены в известность не позднее чем за 2 месяца.

6.5. Должностные оклады перечисленным ниже работникам устанавливаются с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объеме:

360 часов в год – преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

6.6. Преподавательская работа работников, указанных в пункте 5.4, сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, а также преподавательская работа руководящих и других работников образовательных учреждений без занятия штатной должности в том же учреждении оплачиваются дополнительно в порядке и по должностным окладам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

Выполнение работы, указанной в пункте 5.4., осуществляется в основное рабочее время. Преподавательская работа, указанная в настоящем пункте, может осуществляться с согласия руководителя, как в основное рабочее время, так и за его пределами.

6.7. Объем учебной нагрузки учителей и преподавателей образовательных учреждений устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении.

При установлении учителям, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год необходимо, как правило, сохранять ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям и преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за должностной оклад устанавливается только с их письменного согласия.

Предельный объем учебной нагрузки, который может выполняться в том же образовательном учреждении его руководителем, определяется органом исполнительной власти, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, – самим

образовательным учреждением. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательного учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения управления образования администрации города Пятигорска.

6.8. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее, чем на 1 должностной оклад.

При возложении на учителей общеобразовательных учреждений, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях и совместительством не считаются.

Учебная нагрузка учителям и преподавателям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3-х лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями (преподавателями).

Применительно к данному порядку устанавливается учебная нагрузка работников учреждений дополнительного образования детей.

6.9. Верхний предел объема учебной нагрузки (педагогической работы), который может быть определен учителям, преподавателям и другим педагогическим работникам в учреждении, не установлен.

Раздел 7. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам

7.1. Месячная заработная плата учителей (в том числе учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также учителей, выполняющих преподавательскую работу в другом образовательном учреждении на условиях совместительства) определяется путем умножения размеров установленных им ставок заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

Установленная учителям и преподавателям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация учителей и преподавателей производится 1 раз в год. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но отдельно по полугодиям.

7.2. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным причинам.

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

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

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

7.4. Тарификационные списки учителей (преподавателей) ежегодно утверждаются руководителями муниципальных организаций.

7.5. Преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, средняя месячная заработная плата определяется путем умножения их часовых ставок на объем учебной нагрузки, приходящейся на число полных месяцев работы до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество этих же месяцев. Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

7.6. Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета установленной преподавателю месячной ставки заработной платы, а руководящим работникам - должностной оклад с учетом группы по оплате труда руководителей образовательных учреждений и квалификационной категории.

При повышении размера ставки заработной платы средняя месячная заработная плата определяется путем умножения нового размера часовой ставки на объем нагрузки, установленной в начале учебного года при тарификации.

7.7. Оплата труда преподавателей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам помесечно или в конце учебного года, также только после выполнения преподавателем всей установленной годовой учебной нагрузки при тарификации.

Если замещение продолжается непрерывно свыше 2 месяцев, то со дня его начала производится перерасчет средней заработной платы преподавателей исходя из уточненного объема учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года.

7.8. В том случае, когда в соответствии с законодательством РФ преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (ежегодный и дополнительный отпуска, учебные сборы, командировка и т.д.), в случае нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, а также в случае освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения заработной платы, установленный им объем годовой учебной нагрузки, должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней - за неполный месяц.

Уменьшение нагрузки за дни, когда преподаватель фактически выполнил учебную работу (например, в день выдачи больничного листа, в день выезда в командировку и прибытия из нее и т.п.), не производится.

Порядок уменьшения учебной нагрузки, предусмотренный для преподавателей спецдисциплин, на преподавателей общеобразовательных дисциплин не распространяется.

Если в школе учебный процесс продолжается в течение всего календарного года и ежегодный отпуск преподавателям в связи с этим может предоставляться в различные месяцы года, а не только в период летних каникул, снижение учебной нагрузки за время ежегодного отпуска за текущий учебный год также не производится.

Установленная при тарификации средняя месячная заработная плата во всех случаях, указанных в настоящем пункте, уменьшению не подлежит.

7.9. В случае, когда в соответствии с законодательством РФ руководитель физического воспитания и преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности) освобождаются от учебных занятий (отпуск, временная нетрудоспособность, пребывание в командировке и т.д.), установленный им объем учебной нагрузки в счет получаемой ставки заработной платы уменьшению не подлежит. Уменьшается только та часть учебной нагрузки, оплата за которую производится в порядке, установленном для преподавателей.

Преподавателям, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации в начале учебного года.

7.10. Почасовая оплата труда педагогических работников муниципальных учреждений применяется при оплате:

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

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год;

при оплате преподавателей за выполнение преподавательской работы сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки в учреждениях (структурных подразделениях) профессиональных образовательных организаций.

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, 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).

Для преподавателей профессиональных образовательных организаций размер оплаты за один час определяется путем деления ставки заработной платы на 72 часа.

Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

При почасовой оплате труда педагогических работников образовательных организаций учитываются доплаты за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития); в оздоровительных образовательных учреждениях санаторного типа (классах, группах) для детей, нуждающихся в длительном лечении, за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности, за наличие квалификационной категории, за особые условия труда в общеобразовательных организациях при исправительных учреждениях уголовно-исполнительной системы.

Раздел 8. Режим рабочего времени работников школы каникулярный период

8.1. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся организации и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками (далее соответственно - каникулярное время и отпуск), являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством.

8.2. В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной нагрузки (пед. работы), определенной им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 2.3 настоящего Положения (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время).

Режим рабочего времени учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учетом количества часов указанного обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

8.3. Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

8.4. Преподаватели организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования и программы профессионального обучения, которым установлен годовой объем учебной нагрузки, в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, привлекаются к методической работе, участию в конференциях, семинарах, мероприятиях по дополнительному профессиональному образованию, а также организации и проведению культурно-массовых мероприятий, работе предметных (цикловых) комиссий, комплектованию учебных кабинетов, лабораторий.

8.5. Режим рабочего времени руководителей, в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, определяется в пределах продолжительности рабочего времени, установленной по занимаемой должности.

Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организаций в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.6. Режим рабочего времени всех работников в каникулярное время регулируется локальными нормативными актами организации и графиками работ с указанием их характера и особенностей.

Раздел 9. Режим рабочего времени работников школы в период отмены для обучающихся образовательного процесса по санитарно – эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям

9.1. Периоды отмены образовательного процесса для обучающихся по санитарно – эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем для педагогических и иных работников образовательного учреждения.

9.2. В период отмены образовательного процесса в отдельных классах либо в целом по школе по санитарно – эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, педагогические работники привлекаются к учебно – воспитательной, методической, организационной работе в порядке и на условиях, предусмотренных в п. 6 настоящего Положения.