

**муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
города Ростова-на-Дону «Школа № 81»**

Рассмотрено и принято  
на общем собрании трудового  
коллектива МБОУ «Школа № 81»  
01 февраля 2022 года

Утверждаю  
Директор МБОУ «Школа № 81»  
Н.В. Берекчиева  
приказ № 20 от 01.02.2022г.

Согласовано  
Председатель первичной профсоюзной  
организации МБОУ «Школа № 81»  
Р.В. Геворгян  
01 февраля 2022 года



**Положение  
об оплате труда работников  
муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
города Ростова-на-Дону  
«Школа № 81»**

г. Ростов-на-Дону  
2022 год

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьей 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, частью 2 статьи 53 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ (ред. от 29.12.2014) «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», на основании Постановления Правительства Ростовской области от 01.02.2022г № 77, с целью приведения локальных актов МБОУ «Школа № 81», регламентирующих установление условий оплаты труда работников, в соответствие нормам действующего законодательства, а также в целях усиления материальной заинтересованности работников МБОУ «Школа № 81» в повышении эффективности труда, улучшении качества оказываемых ими услуг и росте квалификации.

1.2. Положение включает в себя:

размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений образования города Ростова-на-Дону (далее – организации);

условия установления выплат компенсационного характера;

условия установления выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров, включая порядок определения размеров должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

особенности условий оплаты труда педагогических работников;

другие вопросы оплаты труда.

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

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

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

1.4. Формирование фонда оплаты труда осуществляется МБОУ «Школа № 81» в пределах выделенных средств областного и муниципального бюджетов и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

1.5. Система оплаты труда за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается учреждением самостоятельно с учетом

общих подходов к формированию систем оплаты труда, определенных Положением.

1.6. Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования, 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 рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

## 2. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников

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

Оплата труда педагогических работников, для которых уполномоченным Правительством Российской Федерации органом исполнительной власти установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом утвержденного объема педагогической работы.

2.2. Должностные оклады, ставки заработной платы по должностям работников образования устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей (далее - ПКГ), утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее - Минздравсоцразвития России) от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

2.2.1. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала приведены в таблице.

Квалификационный уровень	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
1-й квалификационный уровень	Вожатый	7 607

2.2.2. Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностей педагогических работников приведены в таблице.

Квалификационный уровень	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
ПКГ должностей педагогических работников		
1-й квалификационный уровень	Старший вожатый	12041
2-й квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования, социальный педагог	12626
3-й квалификационный уровень	Педагог-психолог	13 242
4-й квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности	13893

2.2.3. Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ должностей работников культуры ведущего звена приведены в таблице.

Профессиональная квалификационная группа	Минимальный размер должностного оклад (рублей)
Библиотекарь без категории	6 767

2.6. Должностные оклады по общеотраслевым должностям специалистов и служащих устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

2.6.1. Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ общеотраслевых должностей специалистов и служащих приведены в таблице.

Квалификационный уровень	Наименование должности	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2	3
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1-й квалификационный уровень	Секретарь	5 071
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1-й квалификационный уровень	Лаборант	5 581
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1-й квалификационный уровень	Бухгалтер, инженер-электроник (электроник), инженер-программист, экономист	6 449

2.7. Ставки заработной платы по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

2.7.1. Минимальные размеры ставок заработной платы по ПКГ общеотраслевых профессий рабочих приведены в таблице.

Квалификационный уровень	Наименование должности	Минимальный должностной оклад (рублей)
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1-й квалификационный уровень	Дворник, уборщик служебных помещений	4 169
	1-й квалификационный разряд	

2.8. Минимальные размеры должностных окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России, приведены в таблице.

Наименование должности	Минимальный должностной оклад (рублей)
специалист по кадрам, специалист по охране труда	6449
Заведующий библиотекой: в учреждениях I - II групп по оплате труда руководителей, учреждениях дополнительного профессионального образования;	8632

2.9. Минимальные ставки заработной платы работников, занимающих профессии рабочих, не вошедшие в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России, приведены в таблице.

Квалификационный уровень	Наименование должности	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2	3
3-го квалификационного разряда	4 669	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

2.10. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливаются на 10 – 20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Установление размера должностного оклада заместителю руководителя и главному бухгалтеру осуществляется приказом руководителя учреждения исходя из объема и сложности функциональных обязанностей каждого специалиста, его

компетенции и квалификации.

Установление выплат компенсационного и стимулирующего характера заместителю руководителя и главному бухгалтеру осуществляется в соответствии с разделами 3 и 4 настоящего Положения.

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

3.1. Работникам могут устанавливаться следующие виды выплат компенсационного характера:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, а также при выполнении педагогической (преподавательской) работы, не считающейся совместительством в соответствии с пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», в зависимости от условий работы и содержания выполняемых работ.

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

Конкретные размеры доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются директором МБОУ «Школа № 81» с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Директором МБОУ «Школа № 81» проводятся меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

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

3.4. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым

договором, доплата осуществляется в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) и может устанавливаться как одному, так и нескольким лицам, выполняющим дополнительный объем работы. Конкретный размер доплаты определяется каждому работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

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

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на количество рабочих часов в соответствующем месяце (расчетном периоде).

3.7. Работникам МБОУ «Школа № 81» устанавливаются доплаты за работу в особых условиях труда в соответствии с таблицей.

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1.	<p>За работу в образовательных учреждениях, имеющих классы (группы, объединения) с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (в том числе при инклюзивном образовании), логопедические классы (группы): руководитель учреждения, заместители руководителя и старшие воспитатели, осуществляющие контроль за качеством образовательного (учебно-воспитательного) процесса</p> <p>работники, входящие в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися (в таких классах, группах)</p> <p>иные работники, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися (в таких классах, группах, пунктах)</p>	<p>до 10</p> <p>до 15</p> <p>до 20</p>
2.	<p>За обучение на дому и (или) в медицинских организациях обучающихся, осваивающих основные общеобразовательные программы и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации: педагогические работники</p>	5

Примечание к таблице.

1). Доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплаты за работу в особых условиях труда рассчитываются от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы.

При наличии у работников права на установление доплат за работу в особых условиях труда по нескольким основаниям, их величины по каждому основанию определяются отдельно без учета других доплат.

2). Перечень должностей (профессий) работников, по которым устанавливаются доплаты за работу в особых условиях труда, и конкретные размеры доплат в указанных диапазонах, определяются учреждением самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте. При этом размеры доплат устанавливаются дифференцированно, исходя из степени занятости работников в особых условиях труда (объема педагогической работы, выполняемой в соответствующих условиях) в пределах фонда оплаты труда учреждения.

3.8. При выполнении дополнительной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса, но не входящей в основные должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками (профессиональными стандартами), работникам МБОУ «Школа № 81» устанавливаются доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, в соответствии с таблицей.

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1.	Учителям - за классное руководство (за один класс): 1 – 4-х классов 5 - 11 (12)-х классов	до 10 до 10
2.	Учителям 1 – 4-х классов за проверку тетрадей	до 10
3.	Учителям, преподавателям за проверку письменных работ по: русскому языку, литературе математике иным предметам	до 10
4.	Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями, учебными мастерскими, спортивными залами, коррекционно-развивающими кабинетами), учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами, «живыми уголками»), картодромами и другими учебно-производственными объектами, учебно-консультативными пунктами, учебными лабораториями (1 работнику за каждый объект)	до 10
5.	Педагогическим работникам за организацию работы музеев, детских театров и театральных студий в образовательных учреждениях	до 20
6.	Работникам учреждения за работу в тарификационных комиссиях образовательных учреждений: руководитель комиссии секретарь комиссии	до 20 до 15
7.	Работникам учреждения за работу в методических, цикловых, предметных, психолого-медико-педагогических консилиумах и комиссиях, методических объединениях, методических, тренерских,	



	художественных и педагогических советах: руководитель комиссии (консилиума, объединения, совета) секретарь комиссии (консилиума, объединения, совета)	до 20 до 15
8.	Работникам учреждения: за работу с персональными данными работников, за работу с персональными данными обучающихся, родителей (законных представителей) за работу с сайтом учреждения	до 20 до 15  до 15
9.	Работникам учреждения за работу с автоматизированными информационными системами и программами (за исключением бухгалтерских программ «1С», «Парус»): заместители руководителя, главные бухгалтера педагогические работники, иные специалисты и служащие	до 50 до 100
10.	Педагогическому работнику, ответственному за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в общеобразовательном учреждении с количеством классов: от 10 до 19 от 20 до 29 от 30 и более	до 20 до 40 до 80
11.	Педагогическим работникам, ответственным за организацию профориентации, трудового обучения, общественно-полезного труда в общеобразовательном учреждении с количеством классов: от 6 до 12 от 13 до 29 от 30 и более	до 15 до 25 до 40
12.	Работнику учреждения: за ведение архива по кадрам за ведение архива по основной деятельности за ведение архива по финансово-хозяйственной деятельности	до 20 до 20 до 20
13.	Работнику учреждения за ведение делопроизводства (при отсутствии штатного делопроизводителя)	до 20
14.	Работникам учреждения, ответственным за организацию питания: заместителю руководителя педагогическим работникам (каждому)	до 15 до 10
15.	Работникам учреждения, ответственным за сопровождение обучающихся к образовательному учреждению и обратно (на период подвоза детей): заместителю руководителя педагогическим работникам (каждому)	до 20 до 15
16.	Педагогическим работникам, ответственным за организацию работы по охране прав детства, с трудными подростками, с асоциальными семьями, с детьми, находящимися в социально-опасном положении (при отсутствии штатного социального педагога, инспектора по охране прав детства)	до 10
17.	Работникам учреждений за организацию работы по социально- психологическому тестированию обучающихся:	

	заместитель руководителя педагог-психолог классные руководители (каждому)	до 20 до 15 до 10
18.	Работникам за работу в составе аттестационной комиссии учреждения по аттестации руководящих и педагогических работников на соответствие занимаемой должности: руководитель комиссии секретарь комиссии	до 20 до 15
19.	Педагогическим работникам, ответственным по приказу, за консультирование и рецензирование творческих работ обучающихся и воспитанников	до 15
20.	Работникам за руководство и организацию летней оздоровительной кампании (на период проведения) заместитель руководителя педагогические работники (каждому)	до 20 до 15
21.	Работникам за руководство и организацию тренировочных и учебно-тренировочных сборов (на период проведения) заместителю руководителя педагогические работники (каждому)	до 20 до 15
22.	Работникам: за работу в комиссиях по закупке товаров, работ и услуг председатель комиссии секретарь комиссии члены комиссии (каждому) за работу в комиссиях по приемке товаров, работ и услуг - председатель комиссии секретарь комиссии члены комиссии (каждому)	до 20 до 20 до 10  до 20 до 20 до 10
23.	Работникам учреждения за организацию работы с фондами социального, медицинского, пенсионного страхования: главному бухгалтеру бухгалтерам, иным специалистам и служащим	до 20 до 40
24.	Работнику за ведение воинского учета	до 15
25.	Работникам за организацию работы: по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций и обеспечению пожарной безопасности (уполномоченный по делам ГО и ЧС, председатель комиссии) за противодействие терроризму за противодействие коррупции	до 20  до 15 до 15
26.	Работнику за выполнение обязанностей общественного инспектора по охране труда	до 15
27.	Работникам за выполнение функций специалиста в сфере закупок (при отсутствии должности в штатном расписании)	до 80
28.	Работнику за выполнение обязанностей специалиста по кадрам (при отсутствии должности в штатном расписании)	до 20

29.	Работникам учреждения (в том числе библиотекарям) за работу с библиотечным фондом учебников (в зависимости от количества экземпляров учебников): работникам, входящим в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н иным работникам	до 20 до 25
30.	Главным бухгалтерам, бухгалтерам за ведение планово-экономической деятельности (при отсутствии должности экономиста в штатном расписании)	до 50
31.	Работникам за организацию и проведение педагогического мониторинга (на период проведения): заместитель руководителя педагогические работники (каждому)	до 15 до 10
32.	Заместителям руководителя, педагогическим работникам учреждений за руководство и организацию инновационной экспериментальной площадки, проводящей исследовательскую работу по проблемам образования и внедрению результатов исследований в практику (каждому): регионального уровня федерального уровня	до 30 до 40
33.	Работникам учреждения, участвующим в подготовке и проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, за обеспечение проведения государственной итоговой аттестации (за исключением педагогических работников, которым в соответствии с законодательством выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению указанной государственной итоговой аттестации): заместитель руководителя технический специалист по работе с программным обеспечением, оказывающий информационно-техническую помощь руководителю и организаторам ППЭ педагогические и иные работники, оказывающие сопровождение проведения государственной итоговой аттестации вне аудитории медицинский работник; ассистент, оказывающий необходимую техническую помощь обучающимся с ограниченными возможностями здоровья, детям-инвалидам и инвалидам	до 30 до 20  до 15 до 10
34.	Тренерам-преподавателям за передачу одаренных и высокорезультативных занимающихся в училища олимпийского резерва, команды мастеров (в том числе молодежный, юниорский и юношеский состав), ЦСП и т.д.	до 25 (в течение учебного года)
35.	Работникам учреждения за погрузочно-разгрузочные работы и складирование (при отсутствии в штатном расписании должности грузчика)	до 50
36.	Педагогическим работникам учреждения за работу по наставничеству молодых специалистов	до 30

37.	Работникам учреждений дополнительного образования, МАУ ИМЦО, МБУ ЦППМСП за организацию и проведение общественно-значимых мероприятий городского уровня (на основании приказов по Управлению образования)	до 80
38.	Работникам учреждений дополнительного образования за руководство центрами, студиями, модулями, ДАНЮИ, ансамблями, союзами обучающихся, лигами, хоровыми коллективами, театрами и «Школами» вокальной и хореографической направленности	до 80
39.	Педагогическим и иным работникам учреждений дополнительного образования за выполнение административно-хозяйственной деятельности в филиалах, корпусах, входящих в состав учреждения	до 50

Примечания к таблице.

1). Доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливаются в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, рассчитываются от ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности, за исключением доплат учителям 1 – 4-х классов за проверку тетрадей и учителям, преподавателям за проверку письменных работ, которые устанавливаются от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы.

При наличии у работников права на установление доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, по нескольким основаниям, их величины по каждому основанию определяются отдельно без учета других доплат.

2). Доплаты за классное руководство (руководство группой), проверку тетрадей, письменных работ, предусмотренные пунктами 1 – 3 таблицы, устанавливаются в максимальном размере, в классе (учебной группе) с наполняемостью не менее:

в общеобразовательных учреждениях (за исключением классов с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья), - 25 человек (в классах компенсирующего обучения – 20 человек);

в классах с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья общеобразовательных учреждений – предельной наполняемостью, установленной соответствующими санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами.

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

Перечень иных предметов, по которым учителям, преподавателям устанавливается доплата за проверку письменных работ, а также максимальный

размер доплаты по каждому из этих предметов в диапазоне, предусматривается пунктом 3 таблицы.

3). При недостаточном количестве педагогических работников или при отсутствии желания у отдельных из них осуществлять классное руководство на одного педагогического работника с его письменного согласия может быть возложено классное руководство в двух классах, в том числе временно в связи с заменой другого педагогического работника, отсутствующего по болезни или иным причинам. При этом расчет доплаты за классное руководство ведется отдельно по каждому классу с учетом наполняемости.

В случае необходимости классное руководство в классе может также осуществляться преподавателями из числа руководителей и других работников учреждения, ведущих в них учебные занятия.

4). При установлении доплаты, предусмотренной пунктом 4 таблицы, учитываются оснащенность учебного кабинета (лаборатории, учебной мастерской, спортивного зала, театра, музея, коррекционно-развивающего кабинета), учебно-опытного участка, картодрома, других учебно-производственных объектов и учебно-консультативных пунктов оборудованием, инвентарем, учебными пособиями и трудоемкость работы по его содержанию.

5). Доплата за обеспечение проведения государственной основной и государственной итоговой аттестации устанавливается:

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

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

Доплата за обеспечение проведения ГИА устанавливается в процентах от ставки заработной платы учителя (без учета повышающих коэффициентов, образующих новые должностные оклады, ставки заработной платы) за каждый день работы в составе временных коллективов на время проведения ГИА согласно утвержденным расписаниям проведения ЕГЭ, ОГЭ и ГВЭ.

б). Порядок установления доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, конкретизируется в локальном нормативном акте с учетом требований, установленных Положением.

При этом, исходя из содержания выполняемой дополнительной работы, доплаты могут носить постоянный характер или устанавливаться на определенный период. Размеры доплат в указанных диапазонах устанавливаются дифференцированно исходя из объема и сложности выполняемой работы.

3.9 В соответствии с частью 9 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогическим работникам, участвующим по решению министерства общего и профессионального образования Ростовской области в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению указанной государственной итоговой аттестации (далее – компенсация педагогическим работникам).

В соответствии с частью 3 статьи 13 Областного закона от 14.11.2013 № 26 – ЗС «Об образовании в Ростовской области» компенсация педагогическим работникам выплачивается после выполнения всего объема работ по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации обучающихся в размере, определяемом исходя из норм трудозатрат и стоимости одного часа работ по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования.

Порядок выплаты компенсации педагогическим работникам, нормы трудозатрат и стоимость одного часа работ по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования устанавливаются министерством общего и профессионального образования Ростовской области.

3.10. Выплаты компенсационного характера могут устанавливаться работникам по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени в зависимости от условий работы и содержания выполняемых работ, а также при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», если иное не установлено Положением.

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

Объем средств, направляемых на установление компенсационных выплат не должен превышать 20 процентов планового фонда оплаты труда, исчисленного исходя из должностных окладов, с учетом установленной педагогической нагрузки, и ставок заработной платы.

#### **4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

4.1. Работникам МБОУ «Школа №81» могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за результативность работы;
- за интенсивность работы;

за качество работы;  
за выслугу лет;  
премиальные выплаты по итогам работы;  
иные выплаты стимулирующего характера.

4.2. Надбавки за интенсивность и за качество работы, а также премиальные выплаты по итогам работы, устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

4.3. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться работникам по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, а также при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», если иное не установлено Положением.

4.4. Надбавка за результативность работы устанавливается:

4.4.1. Педагогическим работникам – в зависимости от результативности труда по организации образовательного процесса.

Надбавка за результативность работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) или в абсолютном размере.

Порядок ее установления и определения размеров в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии оценки результативности труда педагогических работников определяются учреждением самостоятельно, с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников, в соответствии с критериями оценки результативности работы педагогических работников.

Конкретные размеры надбавки за результативность устанавливаются МБОУ «Школа №81» по результатам оценки труда педагогических работников и утверждаются приказом руководителя учреждения.

Критерии оценки результативности педагогических работников:

наличие позитивной динамики учебных достижений обучающихся (уровня и качества освоения обучающимися учебных программ);

наличие позитивных результатов внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам (динамика и разнообразие форм включения обучающихся во внеурочную деятельность по предмету, результативность работы в рамках реализации направлений национальной образовательной инициативы «Наша новая школа», участие обучающихся в сетевых, дистанционных формах дополнительного образования, результативность деятельности педагога по организации внеурочной деятельности обучающихся на муниципальном и региональном уровнях и т.п.);

использование современных образовательных технологий, в том числе информационно-коммуникационных, в процессе обучения предмету и в воспитательной работе;

обобщение и распространение собственного педагогического опыта на муниципальном и (или) на региональном уровнях;

участие в муниципальных, региональных и федеральных профессиональных конкурсах;

высокий уровень организации воспитательной работы (с обучающимися, семьей и др.);

прочие критерии, устанавливаемые учреждениями с учетом специфики деятельности и функциональных обязанностей педагогических работников.

4.5. Надбавка за качество работы устанавливается руководителям учреждений образования исходя из результатов оценки деятельности руководителя учреждения (рейтинг учреждений, количество обучающихся/воспитанников) и итогов работы возглавляемого им учреждения в целом, с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, на основании показателей эффективности деятельности на основании локального акта по оплате труда руководителей образовательных организаций Управления образования.

Применение надбавки за качество работы к должностному окладу руководителя не образует нового должностного оклада и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

4.6. Надбавка за качество работы иным работникам МБОУ «Школа № 81».

4.6.1. Надбавка за качество работы в размере до 200 % должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам учреждений (за исключением руководителей) с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач:

Заместителям директора, педагогическим работникам по нижеследующим показателям:

-соблюдение без замечаний нормативно-правовых и локальных актов организации – до 20 %;

-системный подход к планированию и анализу деятельности– до 20 %;

-качественная организация различных форм обучения: дистанционное обучение, обучение на дому, семейное обучение, экстернат– до 20 %;

-работа по организации предпрофильной подготовки учащихся и профильного обучения– до 10 %;

-качественная работа по исполнению требований пожарной безопасности– до 20 %;

-Качественная работа по исполнению требований антитеррористической безопасности– до 20 %;

-наличие позитивных отзывов родителей (законных представителей), обучающихся об организации образовательного процесса, о профессиональном мастерстве заместителей директора, педагогических работников– до 20 %;

-активное участие в работе органов государственно-общественного управления, решении актуальных задач функционирования и развития образовательной организации– до 20 %;

-участие в реализации социокультурных проектов– до 20 %;



-постоянное использование интерактивных форм общения с родителями (законными представителями), обучающимися и другими заинтересованными лицами– до 20 %;

-наличие в работе комплекса мер по сохранению и укреплению здоровья детей– до 20 %;;

-использование современных образовательных технологий– до 20 %;

-реализация программ, комплексов мероприятий, направленных на работу с одаренными детьми, детьми с ОВЗ, в т.ч. наличие и реализация индивидуальных образовательных траекторий и индивидуальных учебных планов для обучающихся; система работы со слабоуспевающими учащимися– до 20 %;

-развитие договорных отношений с учреждениями дополнительного образования, вузами и т.д. – до 20 %;

-организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательной организации– до 20 %;

-организация работы по подготовке и проведению процедуры аккредитации ОУ– до 20 %;

-за работы по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения– до 20 %;

-сохранность имущества школы– до 20 %;

-высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, заполнения журналов) – до 20 %;

-напряженность, срочность, интенсивность, сверхурочность – до 20 %;

-выполнение обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей – до 20 %.

-кураторство, подготовка и проведение викторин, конкурсов, фестивалей и внеурочных мероприятий по предмету в зависимости от количества и качества проведенных мероприятий, в том числе – дистанционных– до 20 %.

-организация сотрудничества с отделом опеки и попечительства с районной и городской психологическими службами, КДНиЗП, ПДН по профилактике и предотвращению правонарушений и преступлений среди обучающихся; ликвидация беспризорности и безнадзорности и привлечение несовершеннолетних из асоциальных семей к обучению в школе в течение отчетного периода– до 20 %.

-пропаганда здорового образа жизни в урочной и во внеурочной деятельности, профилактика потребления ПАВ, алкогольных напитков, вредных привычек– до 20 %.

-наличие в образовательной организации комплекса мер по сохранению и укреплению здоровья детей и рост охвата обучающихся программами здоровьесбережения– до 20 %;

-сохранность в течение учебного года контингента в пределах одной ступени обучения (снижение коэффициента выбытия/доли выбывших обучающихся от их общего числа) – до 20 %.

-реализация в организации программ, комплексов мероприятий, направленных на работу с одаренными детьми, в т.ч. наличие и реализация индивидуальных образовательных траекторий и индивидуальных учебных планов для одаренных обучающихся– до 20 %.

-размещение на официальном сайте организации в сети Интернет актуальной информации о деятельности в соответствии с действующим законодательством до 20 %;

-разработка новых форм организации образовательного и воспитательного процессов, использование современных образовательных технологий до 20%;

-реализация в организации программ, комплексов мероприятий, направленных на работу с одаренными детьми, в т.ч. наличие и реализация индивидуальных образовательных траекторий и индивидуальных учебных планов для одаренных обучающихся до 20%;

-реализация Закона № 120-ФЗ, направленного на профилактику безнадзорности, преступлений и правонарушений несовершеннолетних до 20%;

-наличие действующих детских общественных объединений до 20 %

-полнота и своевременность принятия мер по устранению и прекращению нарушений и недостатков, выявленных контрольными органами в ходе проверок финансово-хозяйственной деятельности до 20%;

-принятие мер по устранению и профилактике нарушений требований Роспотребнадзора, пожарной и антитеррористической безопасности до 20%

-своевременный контроль за экономным использованием материальных, трудовых и финансовых ресурсов школы до 20%;

-участие в выполнении особо важных работ и мероприятий до 20%.

Главному бухгалтеру, бухгалтеру по нижеследующим показателям:

-соблюдение без замечаний или с незначительными замечаниями законодательных и нормативно-правовых актов при планировании и освоении бюджетных средств – до 20 %;

-эффективность в организации плана финансово-хозяйственной деятельности и его распределении – до 20 %;

-своевременный контроль за экономным использованием материальных, трудовых и финансовых ресурсов школы – до 20 %;

-Эффективное использование средств полученных от платных образовательных услуг в соответствии с лицензией – до 40 %.

-напряженность, срочность, интенсивность, сверхурочность – до 40 %;

-качественное проведение инвентаризации товарно-материальных ценностей– до 20 %.

-динамика изменения доли средств от приносящей доход деятельности в общем объеме доходов организации из всех источников финансирования– до 30 %.

-соблюдение установленного порядка составления и предоставления бюджетной и статистической отчетности, поручений Управления образования города Ростова-на-Дону и Отдела образования Пролетарского района– до 30 %.

-отсутствие просроченной задолженности по расчетам с поставщиками товаров, работ и услуг, а также по платежам в бюджеты и внебюджетные фонды, по перечислению налогов и сборов в федеральный, региональный и местный бюджеты, страховых взносов в государственные внебюджетные социальные фонды, зарплаты сотрудников– до 20 %.

-отсутствие штрафов и пеней в организации бухгалтерского учёта– до 30 %.

-освоение средств целевых субсидий с соблюдением требований законодательства Российской Федерации– до 20 %.

-соблюдение установленного порядка ведения бюджетного учета (бухгалтерского учета), наличие (отсутствие) просроченной дебиторской (кредиторской) задолженности— до 20 %

-своевременное и качественное оформление справок по заявлению сотрудников до 20%

-повышение своих профессиональных знаний, изучение новых законодательных актов, постановлений, распоряжений и т.д., применение их на практике до 30%

-своевременное и качественное выполнение распоряжений, заданий и приказов директора до 20%

- отсутствие дисциплинарных нарушений у работников прямого подчинения до 20 %

-применение и использование в бухгалтерской работе новых методов и автоматизированных программ, для организации бухгалтерского учета и отчетности до 20%

- соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности до 40%

-соблюдение требований законодательства при размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для муниципальных нужд до 40%

Другим работникам по нижеследующим показателям:

- соблюдение без замечаний нормативно-правовых и локальных актов организации до 20 %;

- сохранность имущества школы до 20 %;

- высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, заполнения журналов) до 20 %;

- количество обучающихся, пользующихся учебной, справочной и художественной литературой из библиотечного фонда – до 30 %;

- содействие в проведении плановых и внеплановых инвентаризаций книжных фондов до 30 %;

- участие в различных научно - практических конференциях, конкурсах проектов оформление тематических выставок – до 20 %;

- проведение анализа по определению читательских потребностей обучающихся и уровня их читательской активности – до 20 %;

- наличие банка данных библиотечного фонда учебной литературы – до 40 %;

- отсутствие жалоб на культуру обслуживания – до 20 %;

- отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации библиотечного фонда – до 20 %.

- работа, выходящая за рамки функциональных обязанностей или сверх положенной нормы – до 40 %;

- проявленная инициатива, самостоятельность и творчество – до 40 %;

- участие в подготовке школы к новому учебному году – до 40 %;

- организация и выполнение работ по устранению аварий, особо сложная и срочная работа – до 40 %;

- напряженность, срочность, интенсивность, сверхурочность – до 40 %;

-отсутствие замечаний в ведении документов в соответствии с утвержденной номенклатурой до 40%;

- качественное оформление и своевременная выдача справок обучающимся до 30 %;

- отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий директора в установленные сроки до 40%;

- повышение своих профессиональных знаний и применение их на практике до 40%

Решение об установлении надбавки за качество работы и его размерах в отношении работников учреждения принимается директором МБОУ «Школа №81» самостоятельно в соответствии с локальным актом учреждения.

Заместителям руководителя и главным бухгалтерам надбавка за качество работы устанавливается в соответствии с локальным актом учреждения, но не более размера, установленного руководителю учреждения.

Средства на выплату надбавки за качество работы по пункту 4.6 не предусматриваются при планировании расходов на финансовое обеспечение деятельности учреждений на очередной финансовый год и на плановый период.

4.7. Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и иным служащим (в том числе относящимся к учебно-вспомогательному персоналу в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования») в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях, государственных органах и органах местного самоуправления.

Для расчета надбавки за выслугу лет педагогическим работникам в стаж работы также включается работа на педагогических должностях в ведомственных и негосударственных образовательных учреждениях.

4.8.1. Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

4.8.2. Размер надбавки за выслугу лет устанавливается в соответствии с таблицей.

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1	2	3
1.	Руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения, главный бухгалтер; руководители, специалисты и служащие, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, от 05.05.2008 № 217н, от 03.07.2008 № 305н при стаже работы (службы): от 5 до 10 лет от 10 до 15 лет свыше 15 лет	10 15 20
2.	Иные специалисты и служащие при стаже работы (службы):	

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1	2	3
	от 1 года до 5 лет	10
	от 5 до 10 лет	15
	от 10 до 15 лет	20
	свыше 15 лет	30

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

4.9. Работникам МБОУ «Школа № 81» могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

4.9.1. Работникам устанавливаются следующие виды премиальных выплат (в процентах от установленного должностного оклада с учетом повышающего коэффициента за квалификацию).

№ п/п	Показатели	Размер выплаты (%)
1.	организация и проведение мастер-классов, олимпиад, открытых уроков, семинаров, круглых столов, выступление на конференциях и т.д.: - районного уровня; - городского и областного уровня, регионального уровня	до 80 % до 100 %
2.	научно-методическая и исследовательская деятельность: - публикация работ; - применение самим учителем и другими учителями его методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий; - инновационная и экспериментальная деятельность; - апробация новых учебников и программ; - разработка авторских программ и программ элективных курсов	до 100 %
3.	участие в работе творческих групп, ассамблеях, комиссиях районного, городского и областного уровня по различным направлениям работы ОУ, мероприятиях, повышающих имидж ОУ: - районного уровня; - городского уровня; - областного и регионального уровня; - Всероссийского и международного уровней	до 100% до 100 % до 100% до 100%
4.	результативность участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях: - школьного уровня; - районного уровня - отборочный тур городского уровня; - основной тур городского уровня; - областного уровня; - регионального уровня; - Всероссийского и международного уровня	до 100% до 100% до 100% до 150% до 1500% до 200% до 200%

5.	высокие результаты ЕГЭ	до 100%
6.	подготовка и проведение школьных предметных недель	до 50%
7.	организация и проведение профилактических мероприятий с привлечением специалистов, библиотечных работников (профилактика нарко- и алкогольной зависимости, табакокурения); проведение тактических тренировок	до 100%
8	подготовка общешкольных мероприятий с родителями, педагогами, обучающимися	до 100 %
9	внедрение новых информационных технологий в образовательный процесс	до 100 %
10	высокий уровень организации и проведения промежуточной и итоговой аттестации, диагностических, проверочных работ и обследований	до 100%
11	соблюдение исполнительской дисциплины (качественное ведение школьной документации, классных журналов, своевременное предоставление материалов)	до 100 %
12	качественная организация ученического дежурства	до 50%
13	индивидуальная дополнительная работа со слабоуспевающими обучающимися(с обязательной записью в отдельный журнал)	до 50%
14	индивидуальная дополнительная работа по привлечению обучающихся к расширенному, углубленному изучению предмета за рамками тарифицированных часов	до 100%
15	разработка и поэтапная реализация социальных проектов и программ	до 100 %
16	качественное выполнение работ по информационной и технической поддержке школьного сайта	до 200%
17	организация внеклассной работы по пропаганде ПДД, ППБ, руководство отрядом ЮИД; проведение патриотической работы, организация деятельности караула «Пост № 1»	до 100%
18	выполнение координационных действий среди классов одной параллели	до 50 %;
19	организация и проведение мероприятий по адаптации детей к школе	до 100 %
20	участие в профессиональных конкурсах	до 100 %
21	участие в национальном проекте «Образование»	до 100 %
22	организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (праздники здоровья, спартакиады, туристические походы, учебно-полевые сборы и т.д.)	до 100 %
23	ремонт наглядных пособий, ТСО оборудования ОУ (реставрация карт и таблиц, ремонт демонстрационного оборудования, обслуживание аудио и видео аппаратуры)	до 100%
24	участие в подготовке ОУ к новому учебному году	до 200%
25	выполнение дополнительного объема работ, связанных с подготовкой и проведением массовых мероприятий, соревнований на базе ОУ	до 100 %
26	профессиональное мастерство и качество при выполнении срочных ремонтных и аварийных работ	до 100 %
27	оперативная, качественная и своевременная подготовка документации и материалов, их компьютерная обработка	до 100 %
28	организация и качество работ по озеленению пришкольной территории и внутренних помещений ОУ	до 100 %
29	своевременная и качественная подготовка и сдача финансовых	до 200 %

	документов, смет, отчетов, баланса	
30	эстетическое оформление школьных коридоров, школы, кабинетов, пришкольной территории	до 100 %
31	качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности директора ОУ	до 100 %
32	наличие собственных разработок по ведению номенклатуры дел школы, обеспечение их сохранности	до 100 %
33	отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих органов	до 100 %
34	качественное выполнение работ по созданию документов по движению обучающихся	до 100%
35	подготовка, организация и проведение выпускных вечеров для выпускников 4-х, 9-х, 11-х классов	до 100%
36	классным руководителям выпускных 4-х, 9-х, 11-х классов	до 100 %
37	организация и качественное выполнение работ на пришкольной территории (покос травы, обрезка кустарников, сухих веток деревьев и т.д.), организация и проведение субботников.	до 100 %
38	качественное выполнение работ, связанных с постановкой на воинский учет и ведение дел военнообязанных	до 100 %
39	за качественное выполнение функций системного администратора ОУ	до 100%
40	качественная организация и проведение ВПР качественная техническая поддержка при организации и проведении ВПР	до 200%
41	добросовестное исполнение своих должностных обязанностей по итогам месяца, квартала, года.	до 200%
42	качественная работа по организации деятельности детских, молодежных объединений, школьного самоуправления и высокую результативность.	до 150%
43	качественная подготовка и сдача бухгалтерской отчетности, налоговой отчетности в ИФНС, в Фонд Социального Страхования, в органы Статистики	до 200%
44	за лучшее детское молодежное общественное объединение	до 100%
45	подготовка победителей в спортивных соревнованиях - районного уровня -городского уровня -областного уровня	до 100% до 150% до 200%
46	за высокий профессиональный уровень в дистанционных Всероссийских конкурсах	до 100%
47	публикации во Всероссийских педагогических конкурсах	до 100%
48	качественная работа в жюри по проверке работ обучающихся Муниципального этапа Всероссийской олимпиады школьников	до 100%
49	качественное выполнение работы председателя МО, секретаря тарификационной комиссии, классного руководителя	до 200%
50	качественная проверка итогового сочинения (изложения), являющегося допуском выпускников 11-х классов к ГИА	до 100%
51	организация качественного дежурства классных руководителей и учителей школы	до 100%
52	качественное выполнение функций администратора электронного журнала	до 200%

Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя учреждения.

При определении показателей премирования необходимо учитывать:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

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

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

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

соблюдение исполнительской дисциплины;

обеспечение сохранности государственного имущества и другое.

Конкретный размер премии в соответствии с локальным актом учреждения может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в денежном выражении.

Работникам МБОУ «Школа № 81» осуществляются премиальные выплаты по итогам работы, на выплату которых предусматриваются средства в размере 5 процентов

от планового фонда оплаты труда, из них до 1,5 процента на премирование руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

МБОУ «Школа № 81» вправе увеличивать премиальный фонд сверх предельного размера за счет средств экономии по фонду оплаты труда и по другим статьям расходов (для казенных учреждений) или в пределах общей суммы субсидии на финансовое обеспечение государственного (муниципального) задания на оказание государственных (муниципальных) услуг (выполнение работ) (для бюджетных и автономных учреждений).

Премирование директора МБОУ «Школа № 81» производится в порядке, утвержденном Управлением образования с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

4.10. С целью привлечения и укрепления кадрового потенциала МБОУ «Школа № 81», стимулирования работников к повышению профессионального уровня и компетентности, качественному результату труда работникам устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера:

за квалификацию;

за наличие ученой степени;

за наличие почетного звания;

выплата молодым специалистам из числа педагогических работников.

4.11. Надбавка за квалификацию устанавливается педагогическим работникам при наличии квалификационной категории.

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

4.11.1. Педагогическим работникам:

при наличии первой квалификационной категории – 10 процентов;

при наличии высшей квалификационной категории – 25 процентов.



Педагогическим работникам надбавка за квалификацию устанавливается при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

если квалификационная категория установлена по одной должности педагогического работника, а педагогическая работа выполняется в должности (должностях) с другим наименованием (в том числе по совместительству), при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы.

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

4.12. Работникам, имеющим ученую степень доктора наук или кандидата наук по основному профилю профессиональной деятельности, устанавливается надбавка за наличие ученой степени.

Надбавка за наличие ученой степени устанавливается по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, а также при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством.

Надбавка за наличие ученой степени устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) в соответствии с таблицей.

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1	2	3
1.	Руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения, главный бухгалтер; работники, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, от 05.05.2008 № 217н, от 03.07.2008 № 305н: при наличии ученой степени доктора наук при наличии ученой степени кандидата наук	25 15
2.	Иные работники: при наличии ученой степени доктора наук при наличии ученой степени кандидата наук	до 30 до 20

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

4.13. Работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации «народный» или «заслуженный» или ведомственную награду федеральных органов

исполнительной власти Российской Федерации (медаль, нагрудный знак, нагрудный значок), устанавливается надбавка за наличие почетного звания.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) в соответствии с таблицей.

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1	2	3
1.	Руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения, главный бухгалтер; работники, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, от 05.05.2008 № 217н, от 03.07.2008 № 305н: при наличии почетного звания «народный» при наличии почетного звания «заслуженный» при наличии ведомственной награды	25 15 10
2.	Иные работники: при наличии почетного звания «народный» при наличии почетного звания «заслуженный» при наличии ведомственной награды	до 30 до 20 до 15

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

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, при условии соответствия почетного звания направлению профессиональной деятельности по занимаемой должности.

Перечень ведомственных наград, при наличии которых работникам учреждения устанавливается надбавка за наличие почетного звания, утверждается региональным органом исполнительной власти Российской Федерации в сфере образования.

4.14. В целях привлечения и укрепления кадрового состава МБОУ «Школа №81» молодым специалистам из числа педагогических работников (далее – молодой специалист) устанавливается надбавка в размере 25 процентов от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

Под молодыми специалистами в целях установления надбавки понимаются лица в возрасте до 35 лет, получившие среднее профессиональное или высшее образование, или обучающиеся по образовательным программам высшего образования, допущенные в установленном порядке к занятию педагогической

деятельностью по общеобразовательным программам, осуществляющие в учреждении профессиональную деятельность на основании трудового договора по основной работе по должности, отнесенной постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» к должностям педагогических работников.

Надбавка молодым специалистам устанавливается на период до наступления основания для установления педагогическому работнику надбавки за выслугу лет. Надбавка отменяется при переходе работника на работу в иных должностях, не отнесенных к должностям педагогических работников, или при наступлении у работника права на получение надбавки за выслугу лет.

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

4.17. При наличии оснований выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться работникам при выполнении работ в рамках основного трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) и трудового договора по совместительству, за исключением надбавки молодым специалистам, устанавливаемой только по основной работе.

4.18. Система оплаты труда и премирования за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается учреждением самостоятельно и фиксируется в локальном нормативном акте учреждения, принятом с учетом мнения представительного органа работников.

## **5. Условия оплаты труда руководителей учреждений, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера**

5.1. Зарплата директора МБОУ «Школа № 81» состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер должностного оклада директора устанавливается не ниже минимального размера, установленного Положением, в зависимости от группы по оплате труда руководителей с учетом сложности труда, в том числе масштаба управления и особенностей деятельности и значимости муниципального учреждения.

Минимальные размеры должностных окладов руководителей приведены в таблице.

Минимальный должностной оклад (рублей)	Минимальный должностной оклад (рублей)
----------------------------------------	----------------------------------------

Образовательные учреждения I группы по оплате труда руководителей, в том числе директоров	24 084
Образовательные учреждения II и III групп по оплате труда руководителей	21 899
Образовательные учреждения IV группы по оплате труда руководителей	19 908

Примечание к таблице.

1). Отнесение учреждений к одной из групп по оплате труда руководителей производится по результатам оценки сложности руководства учреждением, исходя из суммы баллов, набранной по объемным показателям. Порядок отнесения к группе по оплате труда руководителей учреждений, включая объемные показатели, учитывающие специфику деятельности учреждений различного типа, утверждается локальным актом Управления образования.

5.3. С учетом условий труда руководителям учреждений образования могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения в порядке, определенном локальным актом Управления образования.

5.4. Руководителям учреждений образования могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения, в порядке, определенном локальным актом Управления образования.

Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ и премиальные выплаты выплачиваются директору МБОУ «Школа № 81» по решению Управления образования с учетом достижения показателей выполнения муниципального задания на оказание государственных и муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

В качестве показателя эффективности работы директора устанавливается выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Ростовской области).

По решению Управления образования в числе показателей эффективности работы руководителя учреждения может быть установлен показатель роста средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с постановлениями Правительства Ростовской области.

Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые директору за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, осуществляются в соответствии с локальным актом МБОУ «Школа № 81».

5.5. Директор школы помимо основной работы в том же учреждении имеют право выполнять учебную (преподавательскую, педагогическую) работу без занятия штатной должности (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям).

Оплата труда директора школы за осуществление педагогической (преподавательской) работы устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется исходя из норм часов учебной (преподавательской, педагогической) работы, установленных по должностям за

ставку заработной платы, являющихся расчетными для исчисления заработной платы за фактический объем, выплат компенсационного характера, предусмотренных для соответствующей педагогической должности, выплат стимулирующего характера – надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории, за выслугу лет, за специфику работы, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака).

Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться директором школы, определяется Управлением образования, с учетом особенностей определения учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, предусмотренных пунктами 5.3 и 5.4 приложения № 2 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – приказ Минобрнауки России № 1601).

5.6. Директору, заместителям директора, главному бухгалтеру устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) (далее - предельное соотношение) в размере от 3 до 6 за финансовый год. Размеры предельного соотношения определяются в соответствии с таблицей.

Среднесписочная численность (человек)	Размеры предельного соотношения
До 50	3
От 51 до 100	4
От 101 до 200	5
Свыше 200	6

Соотношение среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников списочного состава учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников списочного состава этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

5.6.1. Для заместителей директора, главного бухгалтера размер предельного соотношения заработной платы определяется путем снижения размера предельного соотношения заработной платы, установленного директору, на 0,5.

5.6.2. По решению Управления образования руководителю школы на определенный период может устанавливаться предельное соотношение

заработной платы в индивидуальном порядке без учета среднесписочной численности работников (для вновь создаваемых учреждений, при приостановлении основной деятельности учреждения, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией), но не более 6 для руководителя учреждения и не более 5,5 - для заместителей руководителя, главного бухгалтера.

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

Ответственность за соблюдение предельного соотношения заработной платы несет директор школы.

## **6. Особенности условий оплаты труда педагогических работников.**

6.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определяются в соответствии с положениями приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – приказ Минобрнауки России № 1 601), согласно которому в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

6.2. Определение учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, на начало учебного года или в текущем учебном году, в том числе с учетом верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, особенностей их труда, осуществляется учреждениями в порядке, установленном приказом Минобрнауки России № 1 601.

Изменение (увеличение или снижение) установленной учебной нагрузки осуществляется учреждениями в случаях и порядке, установленными приказом Минобрнауки России № 1 601.

6.3. В трудовые договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) с педагогическими работниками, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, включаются условия, связанные с:

установленным объемом педагогической работы;

размером ставки заработной платы, применяемым для исчисления заработной платы в зависимости от установленного объема педагогической работы;

размером заработной платы, исчисленным с учетом установленного объема педагогической работы.

6.4. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536

«Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

6.5. Выполнение работы по совместительству педагогических работников осуществляется с учетом особенностей, установленных постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

6.6. Работники школы №81 включая руководителей и заместителей руководителей, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в школе на условиях дополнительного соглашения к договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности (далее – учебная нагрузка) в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

При замещении должностей учителей, преподавателей работники могут одновременно осуществлять такие дополнительные работы, непосредственно связанные с обеспечением образовательного процесса, как классное руководство (руководство группой), проверка тетрадей (письменных работ), заведование учебными кабинетами, не входящие в должностные обязанности педагогических работников, с установлением доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей.

Определение учебной нагрузки и видов дополнительной работы указанным лицам, замещающим должности учителей, преподавателей, наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указываются срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, выполнение дополнительных видов работ, а также размеры оплаты.

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим и иным работникам других организаций осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, что педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на одну ставку заработной платы.

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

6.7.1. Заработная плата на основе ставок заработной платы педагогических работников, для которых нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы установлены пунктами 2.3 – 2.7 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 1 601 и педагогических работников, для которых нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю за ставку заработной платы установлены подпунктом 2.8.1 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 1 601, определяется путем умножения ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности на установленный объем педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю и деления

полученного произведения на норму часов педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю.

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

учителей и преподавателей за работу по совместительству в другом образовательном учреждении (одном или нескольких);

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

6.7.2. Месячная заработная плата, определенная в соответствии с подпунктом 6.7.1, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера включаются в заработную плату педагогических работников при тарификации, которая выплачивается педагогическим работникам ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Порядок проведения тарификации директора определяется Управлением образования, порядок проведения тарификации работников МБОУ «Школа № 81» - директором.

6.7.3. В случае, если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по учебным полугодиям, тарификация осуществляется также один раз в год, но отдельно по учебным полугодиям.

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

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

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

Тарификация учителей, осуществляющих обучение по индивидуальному учебному плану с применением дистанционных образовательных технологий



(детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья, которые в соответствии с медицинским заключением временно или постоянно не могут посещать общеобразовательные организации и не имеют противопоказаний для работы на компьютере) производится ежемесячно - на начало каждого месяца.

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

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

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

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

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

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

6.8. Почасовая оплата труда педагогических работников МБОУ «Школа № 81» применяется при оплате:

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

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

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

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

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

При этом при замещении отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, оплата педагогической работы производится по часовой ставке замещающего работника.

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

должностного оклада, ставки заработной платы;

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

выплат стимулирующего характера: надбавки за выслугу лет, за квалификацию, за специфику работы, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания.

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

6.8.3. Порядок и особенности определения почасовой оплаты труда педагогических работников, реализующих дополнительные профессиональные программы, определяется Школой №81 и фиксируется в локальном нормативном акте.

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

## 7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Директор МБОУ «Школа №81» в пределах фонда оплаты труда может привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися и мероприятий в области образования (оплата работы членов жюри конкурсов, смотров, иных соревнований и состязаний, рецензентов конкурсных работ), привлекаемых для оценки результатов участников состязаний, осуществляется исходя из коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно таблице.

№ п/п	Вид работ	Размеры коэффициентов ставок почасовой оплаты труда
-------	-----------	-----------------------------------------------------

		профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
1	2	3	4	5
1.	Обучающиеся в общеобразовательных учреждениях	0,040	0,034	0,020
2.	Работа членов жюри конкурсов, смотров и иных состязаний, рецензентов конкурсных работ и иных специалистов, привлекаемых для оценки результатов участников состязаний при проведении мероприятий в области образования	0,054	0,047	0,027

7.2. Директор в пределах имеющихся средств может привлекать для выполнения программно-методических, научно-исследовательских разработок в рамках реализации мероприятий федеральных и региональных государственных программ и проектов высококвалифицированных специалистов с оплатой их труда исходя из коэффициентов ставок почасовой оплаты труда, предусмотренных пунктом 7.1 настоящего раздела.

7.3. Ставки почасовой оплаты труда исчисляются путем применения коэффициентов ставок почасовой оплаты труда к должностным окладам педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, с округлением до копеек в сторону увеличения:

для профессоров, докторов наук - из расчета должностного оклада, установленного по должности «профессор» (4-й квалификационный уровень);

для доцентов, кандидатов наук - из расчета должностного оклада, установленного по должности «доцент» (3-й квалификационный уровень);

для лиц, не имеющих ученой степени, - из расчета должностного оклада, установленного по должностям «ассистент, преподаватель» (1-й квалификационный уровень).

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

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

7.4. Доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда МБОУ «Школа «81», сформированном за счет средств областного бюджета и средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, не может быть более 40 процентов, если иное не установлено Управлением образования.

Перечень должностей административно-управленческого персонала устанавливается локальным нормативным актом учреждения на основании Примерного перечня должностей административно-управленческого персонала, утвержденного приложением № 2 к настоящему постановлению.

7.5. Работникам МБОУ «Школа № 81» может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается:

директору МБОУ «Школа № 81» – Управлением образования в соответствии с утвержденным им порядком на основании письменного заявления руководителя; работникам школы – директором МБОУ «Школа № 81» в соответствии с коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения на основании письменного заявления работника.

В случае, если по состоянию здоровья работником школы, включая директора, не может быть предоставлено лично заявление на оказание материальной помощи, решение об оказании ему материальной помощи может приниматься на основании ходатайства представительного органа работников учреждения.

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

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

## ПЕРЕЧЕНЬ

должностей административно-управленческого персонала

1. К административно-управленческому персоналу учреждения относятся:
- директор;
  - заместитель директора;
  - главный бухгалтер;
  - бухгалтер ;
  - инженер-программист (программист) \*;
  - специалист по охране труда;
  - специалист по кадрам ;
  - секретарь;