

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
средняя общеобразовательная школа №20 имени Михаила Аксенова  
муниципального образования «Город Донецк»  
(МБОУ СОШ №20 г.Донецка)**

Согласовано  
на педагогическом совете  
Протокол 1 от 31.08.2020 г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБОУ СОШ №20 г.Донецка  
О.В.Морозова



**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
МБОУ СОШ №20 Г.ДОНЕЦКА**

**I. Общие положения**

1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №20 имени Михаила Аксенова муниципального образования «Город Донецк» (МБОУ СОШ №20 г.Донецка) (далее - Положение) определяет порядок формирования систем оплаты труда работников МБОУ СОШ №20 г.Донецка (далее – учреждения), подведомственного Муниципальному учреждению отделу образования администрации города Донецка Ростовской области (орган, осуществляющий функции и полномочия учредителя), по виду экономической деятельности «85. Образование» Общероссийского классификатора видов экономической деятельности, утвержденного приказом Росстандарта от 31.01.2014 № 14-ст.

2. Положение включает в себя:

- 1) порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы;
- 2) порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- 3) порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- 4) условия оплаты труда заместителей руководителя, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- 5) особенности условий оплаты труда отдельных категорий работников;
- 6) другие вопросы оплаты труда.

3. Система оплаты труда работников, включая порядок определения должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим

Положением с учетом мнения представительного органа работников (далее – локальные нормативные акты по оплате труда).

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

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

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

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

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

6. Заработная плата работников учреждения (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.

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

При заключении трудовых договоров с работниками применяется примерная форма трудового договора, приведенная в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р.

## **II. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы**

8. В настоящем Положении используются следующие понятия:

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

2) ставка заработной платы - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за

единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

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

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

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

10. Размеры доли условно-постоянной части заработной платы работников (выплаты по должностным окладам, ставкам заработной платы), а также оптимального соотношения выплат компенсационного и стимулирующего характера в структуре заработной платы устанавливаются органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

11. Установление должностных окладов, ставок заработной платы:

1) Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются приказом руководителя по оплате труда, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленных настоящим Положением;

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».

Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы по ПКГ должностей педагогических работников приведены в таблице № 1.

Таблица № 1

Минимальные размеры  
должностных окладов, ставок заработной платы по ПКГ должностей  
педагогических работников

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальный размер должностного оклада, ставка
--	--------------------------	--

		заработной платы (рублей)
1	2	3
ПКГ должностей педагогических работников	Педагог психолог; воспитатель	8828
	Учитель; преподаватель-организатор ОБЖ	9262

3) Должностные оклады по общеотраслевым должностям специалистов и служащих устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих». Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ общеотраслевых должностей специалистов и служащих приведены в таблице № 2.

Таблица № 2

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ общеотраслевых должностей специалистов и служащих

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	Секретарь-машинистка	5071
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	Лаборант	5581
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	Библиотекарь	6767

4) Ставки заработной платы по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих». Минимальные размеры ставок заработной платы по ПКГ общеотраслевых профессий рабочих приведены в таблице № 3.

Минимальные размеры ставок  
заработной платы по ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальная ставка заработной платы (рублей)
1	2	3
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	Гардеробщик; дворник; уборщик служебных помещений; сторож	4169

- 5) Минимальные размеры ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, не вошедшим в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России, приведены в таблице № 4.

Таблица № 4

Минимальные размеры ставок заработной  
платы по профессиям рабочих, не вошедшим  
в ПКГ,  
утвержденные приказами Минздравсоцразвития России

Наименование профессии рабочих	Квалификационный разряд	Минимальная ставка заработной платы (рублей)
1	2	3
слесарь - сантехник	3-й квалификационный разряд	4669

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

Установление должностных окладов заместителю руководителя осуществляется приказом руководителя исходя из объема и сложности функциональных обязанностей каждого заместителя, его компетенции и квалификации.

С учетом условий труда заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

Заместителям устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

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

Оплата труда руководителей учреждений и заместителей руководителей за осуществление педагогической (преподавательской) работы в том же учреждении устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется исходя из должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей педагогической должности, выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплат стимулирующего характера - надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории, надбавки за специфику работы и надбавки за наличие ученой степени.

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

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

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

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

12. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

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

13. Рабочим выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в форме доплат к должностным окладам (ставкам заработной платы), рассчитываются от ставок заработной платы с учетом надбавки за качество

работы, устанавливаемой в соответствии с пунктом 36 раздела IV настоящего Положения.

14. Доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

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 работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Руководителем учреждения проводятся меры по проведению специальной оценки условий труда.

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.

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

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

Размеры доплат компенсационного характера, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами по оплате труда, трудовыми договорами, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1) При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

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

Доплата осуществляется в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) и может устанавливаться как одному, так и нескольким лицам, выполняющим дополнительный объем работы. Конкретные размеры доплат определяются

каждому работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

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

3) Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 ТК РФ. Размер доплаты составляет не менее:

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

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

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

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

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

5) Доплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам учреждения (Таблица 6).

Таблица 6

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
-------	---	----------------------------



1	2	3
5.	За работу в общеобразовательных учреждениях, имеющих классы с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (в том числе при инклюзивном образовании), логопедические классы (группы, пункты): педагогические и иные работники, обеспечивающие оказание муниципальных услуг обучающимся в таких классах (группах, пунктах)	до 20
6.	За индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения): педагогические работники	20

Примечание к таблице 6:

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

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

3. Перечень работников, которым устанавливается доплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и размеры доплаты в установленных диапазонах определяются исходя из степени занятости работников в условиях, отклоняющихся от нормальных, (объема педагогической работы, выполняемой в соответствующих условиях) и конкретизируются в локальном нормативном акте учреждения по оплате труда.

б) При выполнении дополнительной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса, но не входящей в основные должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками (профессиональными стандартами), работникам учреждения устанавливается доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей (Таблица 7).

Таблица 7

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1	2	3
1.	Учителя - за классное руководство:	
	1 - 4 классов	до 20
	5 - 11 (12) классов	до 25
2.	Учителя 1 - 4 классов - за проверку тетрадей	15
3.	Учителя, преподаватели - за проверку письменных работ по:	
	русскому языку, литературе	до 20
	математике	до 15
	иным предметам	до 10
4.	Педагогические работники - за заведование учебными кабинетами	

	(лабораториями), учебными мастерскими, кабинетами домоводства	до 15
5.	Работники учреждения - за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях:	
	руководитель комиссии (консилиума, объединения)	до 20
	секретарь комиссии (консилиума, объединения)	до 15
6.	Работники учреждения - за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения	15
7.	Педагогические работники – ответственные за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в общеобразовательном учреждении с количеством классов:	
	от 10 до 19	до 30
	от 20 до 29	до 60
	от 30 и более	до 100
8.	Педагогические работники – ответственные за организацию профориентации в общеобразовательном учреждении с количеством классов:	
	от 6 до 12	до 20
	от 13 до 29	до 30
	от 30 и более	до 50
9.	Работники учреждения – за ведение делопроизводства	до 20
10.	Работники учреждения, в которых не предусмотрена должность заведующего библиотекой (библиотекаря), при наличии книжного фонда не менее 1000 книг, - за ведение библиотечной работы	до 25
11	Работники учреждения, в том числе библиотекари – за работу с библиотечным фондом учебников (в зависимости от количества экземпляров учебников); за работу с архивом учреждения	до 25
12.	Работники учреждения, ответственные за организацию питания	до 15
13.	Работники учреждения, ответственные за сопровождение обучающихся к общеобразовательному учреждению и обратно (подвоз детей)	до 20
14.	Педагогические работники (при отсутствии штатного социального педагога) - за организацию работы по охране прав детства, с трудными подростками, с асоциальными семьями	до 10
15.	Педагогические работники и иные работники учреждения, участвующие в проведении государственной итоговой аттестации (далее - ГИА) в форме основного государственного экзамена (далее – ОГЭ) и государственного выпускного экзамена (далее – ГВЭ); работники учреждений(за исключением педагогических работников), участвующие в проведении ГИА в форме единого государственного экзамена (далее - ЕГЭ), - за обеспечение проведения государственной итоговой аттестации:	
	руководитель пункта проведения экзамена (далее ППЭ)	1,8
	организатор ППЭ; технический специалист по работе с программным обеспечением, оказывающий информационно-техническую помощь руководителю и организаторам ППЭ	1,2
	ассистент, оказывающий необходимую техническую помощь обучающимся с ограниченными возможностями здоровья, детям-инвалидам и инвалидам	0,6

Примечания к таблице 7:

1. Доплаты за классное руководство (руководство группой), проверку тетрадей, письменных работ могут устанавливаться в максимальном размере, предусмотренном настоящим подпунктом, в общеобразовательных учреждениях, расположенных в Муниципальном образовании «Город Донецк», в классе (учебной группе) с наполняемостью не менее 25 человек.

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

2. Доплата за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения осуществляется за период, установленный графиком проведения экспертизы профессиональной деятельности педагогических работников муниципальных образовательных учреждений, претендующих на присвоение первой и высшей квалификационной категории, и заседаний экспертных групп, утвержденным приказом министерства общего и профессионального образования Ростовской области.

3. Доплата за обеспечение проведения государственной итоговой аттестации устанавливается:

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

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

Доплата за обеспечение проведения ГИА устанавливается в процентах от ставки заработной платы учителя за каждый день работы в составе временных коллективов на время проведения ГИА согласно утвержденным расписаниям проведения ЕГЭ, ОГЭ и ГВЭ.

16. Доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей (Таблица 7), устанавливается от должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей должности (профессии).

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

заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

17. Объем средств, направляемых на установление доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей (без учета доплаты за обеспечение проведения государственной итоговой аттестации), не должен превышать от планового фонда оплаты труда, исчисленного исходя из должностных окладов, ставок заработной платы и надбавок за квалификацию при наличии квалификационной категории: 20 процентов – в общеобразовательных учреждениях;

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

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

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

- 1) руководителю ППЭ – 1,8 процентов;
- 2) организатору ППЭ и техническому специалисту по работе с программным обеспечением, оказывающему информационно-техническую помощь руководителю и организаторам ППЭ – 1,2 процентов;
- 3) ассистенту, оказывающему необходимую техническую помощь обучающимся с ограниченными возможностями здоровья, детям-инвалидам и инвалидам – 0,6 процентов.

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

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

20. В учреждении могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за выслугу лет;

- 4) премиальные выплаты по итогам работы;
- 5) за углубленное изучение отдельных учебных предметов;
- 6) иные выплаты стимулирующего характера.

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

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

23.Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются педагогическим работникам в зависимости от результативности труда и качества работы по организации образовательного процесса.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема учебной нагрузки) или в абсолютном размере. Порядок ее установления и размеры в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии оценки результативности и качества труда педагогических работников определяются учреждением самостоятельно и утверждаются локальным нормативным актом по оплате труда.

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

24.Выплата за обеспечение углубленного изучения отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы (профильное обучение) устанавливается работникам общеобразовательных учреждений (Таблица 8).

Таблица 8

№ п/п	Перечень учреждений	Наименование должностей, профессий в этих учреждениях, занятие которых дает право на установление повышающего коэффициента	Размер доплаты (процентов)
1	2	3	4
	Общеобразовательные учреждения, обеспечивающие углубленное изучение отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы (профильное обучение)	заместителям руководителей из числа педагогических работников; педагогические работники, реализующие программы углубленного изучения отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы (профильное обучение)	15

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

Выплата за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) и составляет при стаже работы в бюджетной сфере:

- 1) от 1 года до 5 лет – 10 процентов;
- 2) от 5 до 10 лет – 15 процентов;
- 3) от 10 до 15 лет – 20 процентов;
- 4) свыше 15 лет – 30 процентов.

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

Выплата за выслугу лет устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

В стаж работы в бюджетной сфере для установления выплаты за выслугу лет включаются периоды работы в государственных и муниципальных учреждениях Российской Федерации, независимо от ведомственной подчиненности, занимаемой должности (профессии). В стаж работы в бюджетной сфере могут быть засчитаны периоды работы в бюджетных учреждениях республик, входивших в состав СССР до 26.12.1991 включительно, при наличии подтверждающих документов.

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

26. Работникам в целях поощрения могут выплачиваться премии по результатам работы за месяц, квартал, полугодие, год. . Расчет премиальных выплат производится в рублях. Премии производятся по мере выделения средств из соответствующих бюджетов.

При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются учреждением самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте по оплате труда. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя:

При определении показателей премирования необходимо учитывать:

1. успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

2. инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
3. качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
4. участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
5. соблюдение исполнительской дисциплины;
6. участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий;
7. проведение дополнительных занятий с одаренными детьми, подготовка призеров предметных олимпиад разного уровня;
8. внедрение новых педагогических технологий и умение оперативно принимать решения по достижению поставленных целей.
9. проведение исследовательской работы по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий;
10. обеспечение сохранности государственного имущества и т.д.

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

- 1) за квалификацию;
- 2) за наличие ученой степени;
- 3) за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);
- 4) выплата молодым специалистам (педагогическим работникам).

28.Выплата за квалификацию устанавливается специалистам в соответствии с подпунктом 1 пункта 33 раздела IV при работе по должности (специальности), по которой им присвоена квалификационная категория.

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

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

- 1) при наличии первой квалификационной категории - 15 процентов;
- 2) при наличии высшей квалификационной категории - 30 процентов.

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

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

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

Работникам, которым присвоена ученая степень по основному профилю профессиональной деятельности, выплата за наличие ученой степени устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы) и составляет:

- 1) при наличии ученой степени доктора наук - 30 процентов;
- 2) при наличии ученой степени кандидата наук - 20 процентов.

30. Выплата за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации или ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации.

1) Выплата за наличие почетного звания устанавливается работникам, имеющим почетное звание «народный» или «заслуженный».

2) Выплата за наличие ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам, имеющим ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации (медаль, нагрудный знак, нагрудный значок).

Выплата за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы) и составляет:

- а) при наличии почетного звания «народный» - 30 процентов;
- б) при наличии почетного звания «заслуженный» - 20 процентов;
- в) при наличии ведомственной награды - 15 процентов.

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

Выплата за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается со дня присвоения почетного звания, награждения ведомственной наградой (медалью, нагрудным знаком, нагрудным



значком). При наличии у работника двух и более почетных званий или ведомственных наград выплата устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

Выплата за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается при условии соответствия почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) направлению профессиональной деятельности непосредственно по занимаемой должности.

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

31. В целях привлечения и укрепления кадрового состава педагогических работников образовательных учреждений устанавливается выплата в размере 30 процентов от ставки заработной платы молодым специалистам по основной работе.

Под молодым специалистом в целях настоящего постановления понимается сотрудник в возрасте до 35 лет, получивший среднее профессиональное или высшее профессиональное образование, при первичном трудоустройстве по специальности в образовательные учреждения в течение года после окончания учебного заведения. Статус однократно действителен в течение 3-х лет с момента заключения с сотрудником трудового договора.

Положение о статусе молодого специалиста утверждается локальным нормативным актом учреждения.

32. 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.

33. Настоящее Положение устанавливает перечень показателей эффективности деятельности педагогических работников образовательного учреждения, для установления выплат стимулирующего характера.

#### **Показатели эффективности деятельности педагогических работников, для установления выплаты стимулирующего характера**

<b>№ п/п</b>	<b>Критерии</b>	<b>Процент выполнения от должностного оклада</b>
1	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.)	до 100%
2	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	до 100%
3	Достижение индивидуальных образовательных результатов обучающихся (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)	до 100%

4	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	до 100%
5	Участие в реализации программ, комплексов мероприятий, направленных на работу с одаренными детьми	до 100%
6	Участие в коллективных педагогических проектах («команда вокруг класса», интегрированные курсы, «виртуальный класс», др.)	до 100%
7	Участие в разработке и реализации основной образовательной программы	до 100%
8	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы с обучающимися	до 100%
9	Работа с детьми из социально неблагополучных семей, детьми с особыми образовательными потребностями	до 100%
10	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.)	до 100%
11	Участие в экспериментальной, инновационной деятельности	до 100%
12	Внешняя оценка родителями и обучающимися профессионального мастерства педагогического работника, организации образовательного процесса	до 100%
13	Повышение профессионального мастерства педагогических работников (участие в профессиональных конкурсах, повышение качества образовательного процесса средствами информационных технологий, в том числе дистанционного обучения, цифровых образовательных ресурсов и др., повышение квалификации посредством курсовой переподготовки, стажировки и др.	до 100%
14	Позитивные результаты деятельности в качестве классного руководителя	до 100%

**Показатели эффективности деятельности заместителей директора для установления выплаты стимулирующего характера**

№ п/п	Наименование показателей	Размер выплаты при достижении условий ее осуществления (в рублях или процентах)
1	Положительная динамика учебных достижений	до 100% должностного оклада
2	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.)	до 100% должностного оклада
3	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	до 100% должностного оклада
4	Эффективность учебного процесса	до 100% должностного оклада

5	За участие в экспериментальной, инновационной деятельности	до 100% должностного оклада
6	Участие в разработке и реализации основной образовательной программы	до 100% должностного оклада
7	Расширенный объем работы, связанный с модернизацией общего образования	до 100% должностного оклада
8	Напряжённость и интенсивность	до 100% должностного оклада
9	Работа по формированию гражданско-патриотического мировоззрения детей и молодежи	до 100% должностного оклада
10	Степень участия по созданию и поддержанию благоприятного морально-психологического климата в коллективе.	до 100% должностного оклада
11	За работу с родителями обучающихся	до 100% должностного оклада
12	За создание здоровьесберегающих безопасных условий	до 100% должностного оклада
13	За информационную открытость	до 100% должностного оклада
14	За организацию внеурочной деятельности	до 100% должностного оклада
15	За позитивные результаты деятельности в качестве заместителя директора	до 100% должностного оклада
16	За реализацию мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	до 100% должностного оклада
17	За участие в реализации программ, комплексов мероприятий, направленных на работу с одаренными детьми, участие в коллективных педагогических проектах («Команда вокруг класса», «Виртуальный класс», интегрированные курсы и др.)	до 100% должностного оклада
18	За работу с детьми из социально-неблагополучных семей, детьми с особыми образовательными потребностями	до 100% должностного оклада

34. Расчет стимулирующих выплат производится в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы в соответствии с выделенным фондом стимулирования).

35. Размеры и порядок установления надбавки за результативность и качество работы по организации образовательного процесса устанавливаются образовательным учреждением самостоятельно с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников в пределах фонда оплаты труда, выделенных учреждению на введение данной надбавки, в соответствии с критериями оценки результативности и качества работы педагогических работников.

#### **V. Основания и порядок проведения оценки показателей эффективности педагогических работников, заместителя директора**

36. Основанием для оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников и заместителей директора МБОУ СОШ №20 г.Донецка служит оценочный лист показателей эффективности деятельности педагогического работника и заместителей директора (далее оценочный лист), для установления выплаты стимулирующего характера, представляемый педагогами и заместителями директора в комиссию по установлению выплат стимулирующих характера педагогическим работникам и заместителям директора (далее комиссия).

37. Данные оценочного листа позволяют оценить ключевые показатели эффективности работы педагогических работников и заместителей директора их вклад в развитие системы образования.

38. Основанием для предоставления вознаграждения из стимулирующей части фонда оплаты труда является результативность деятельности педагогов и заместителей директора по следующим направлениям:

- Доступность качественного образования и воспитания;
- Результативность методической и инновационной деятельности

39. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников и заместителей директора создается комиссия в составе семи человек. В состав комиссии входят представители трудового коллектива, избираемые открытым голосованием простым большинством голосов на общем собрании. Состав комиссии утверждается приказом директора школы.

40. Комиссия избирает на заседании открытым голосованием простым большинством голосов председателя комиссии и секретаря.

41. Форму и содержание оценочного листа разрабатывает и вносит изменения комиссия после обсуждения на общем собрании педагогических работников. (Приложение).

42. Показатели эффективности, указанные в оценочном листе могут оцениваться в баллах, рублях, процентах.

43. Оценка профессиональной деятельности педагогических работников и заместителей директора может производиться по результатам работы за месяц, квартал, по полугодиям или по итогам года. Выплаты стимулирующего характера производятся по мере выделения средств из соответствующих бюджетов.

44. Итоговые оценочные листы рассматриваются на заседании комиссии в присутствии педагогического работника или заместителей директора согласно графику. Результаты оформляются за каждый показатель результативности, по которым педагогические работники и заместители директора школы дают необходимые пояснения комиссии по заполнению оценочного листа.

45. Комиссия проверяет объективность данных, внесенных в оценочный лист на основании всех материалов представленных педагогическими работниками, заместителями директора. Комиссия на их основе дает собственную оценку профессиональной деятельности педагогических работников и заместителей директора с занесением ее в оценочный лист за отчетный период в соответствии с критериями.

46. Оценочный лист подписывается педагогическим работником или заместителями директора.

47. Решение комиссии по итоговым баллам принимается на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов при условии присутствия на заседании комиссии не менее две трети ее членов. Результаты работы комиссии оформляются протоколом за подписью председателя, секретаря и всех членов комиссии.

48. Протокол решения комиссии служит основанием установления выплат стимулирующего характера педагогическим работникам и заместителям директора.

49. На основании протокола комиссии директор школы издает приказ о выплатах стимулирующих характера педагогическим работникам и заместителям директора.

#### **IV. Порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты оценки**

50. В случае несогласия педагогического работника и заместителей директора с оценкой качества работы комиссией, они вправе подать апелляцию.

51. Апелляция подается в письменном виде на имя председателя комиссии с указанием конкретных критериев и размера оплаты по ним, по которым возникло разногласие и документальных данных, подтверждающих неправомочность вынесенной оценки.

52. Апелляция не может содержать претензии к составу комиссии и процедуре оценки.

53. На основании поданной апелляции председатель комиссии в срок не позднее двух рабочих дней со дня подачи апелляции, созывает для ее рассмотрения заседание комиссии.

54. В присутствии педагогического работника и заместителей директора, подавших апелляцию, члены комиссии еще раз проводят проверку правильности оценки, основываясь на представленных документальных данных, сверяя их с данными оценочного листа, по результатам которых подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительно) изменяют ее. В случае несогласия педагогического работника или заместителя директора с оценкой профессиональной деятельности, определенной комиссией (выставленными баллами), оценочный лист подписывается председателем, секретарем, всеми членами комиссии.

55. Оценка, данная комиссией на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и решение оформляется протоколом комиссии по установлению выплат стимулирующего характера педагогическим работникам и заместителям директора.

#### **VIII. Условия оплаты труда**

##### **заместителей руководителя, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера**

56. Заработная плата заместителей руководителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

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

58. С учетом условий труда учреждения, заместителям руководителя устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

59. Заместителям руководителя устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

60. Заместители руководителя помимо основной работы имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в том же учреждении.

Оплата труда заместителей руководителя за осуществление педагогической (преподавательской) работы в том же учреждении устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется исходя из должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей педагогической должности, выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплат стимулирующего характера - надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории, надбавки за специфику работы и надбавки за наличие ученой степени.

61. Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться заместителями руководителя – определяется руководителем учреждения, но не более 300 часов в год.

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

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

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

В исключительных случаях по решению органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя, заместителям руководителя 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 5,5 для заместителей руководителя.

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

63. Ответственность за соблюдение предельного соотношения заработной платы несет руководитель учреждения.

### **IX. Особенности условий оплаты труда отдельных категорий работников**

64. Особенности условий оплаты труда педагогических работников:

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 № 1601), предусматривающими, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

2) определение учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, на начало учебного года или в текущем учебном году, в том числе с учетом верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, особенностей их труда, осуществляется учреждениями в порядке, установленном приказом Минобрнауки России № 1601.

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

3) в трудовые договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) с педагогическими работниками, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, включаются условия, связанные с:

а) установленным объемом педагогической работы или учебной (преподавательской) работы;

б) размером ставки заработной платы, применяемым для исчисления заработной платы в зависимости от установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы;

в) размером заработной платы, исчисленным с учетом установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

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 учреждений, осуществляющих образовательную деятельность».

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) предоставление учебной (преподавательской) работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей учреждений и их заместителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, что педагогические работники, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 ставку заработной платы.

7) порядок определения размера месячной заработной платы педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю:

а) заработная плата на основе ставок заработной платы (условно-постоянная часть заработной платы) педагогических работников, для которых нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы установлены пунктами 2.3-2.7 приложения 1 к приказу Минобрнауки России № 1601, и педагогических работников, для которых нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю за ставку заработной платы установлены подпунктом 2.8.1 приложения 1 к приказу Минобрнауки России № 1601, определяется путем умножения ставки заработной платы по соответствующей должности на установленный объем педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю.

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

учителей 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.

б) заработная плата на основе ставок заработной платы, определенная в соответствии с подпунктом а) подпункта 8) пункта 46 раздела VI, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемые в соответствии с настоящим Положением, включаются в месячную заработную плату педагогическим работникам при тарификации.

Месячная заработная плата выплачивается педагогическим работникам ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.



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

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

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

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

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

65. Педагогическим работникам учреждения, поступившим на работу до начала учебного года, за период до начала занятий выплачивается заработная плата исходя из ставки заработной платы педагогических работников, выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплат стимулирующего характера - надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории, надбавки за выслугу лет, надбавки за специфику работы и надбавки за наличие ученой степени.

66. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате за:

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

2) 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;

3) педагогическую работу (часы преподавательской работы) специалистов иных учреждений, привлекаемых для педагогической работы в данном

учреждении, в объеме до 300 часов в год сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

При почасовой оплате труда заработная плата рассчитывается исходя из фактического количества часов и часовой ставки педагогического работника.

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

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

- а) ставки заработной платы;
- б) выплаты компенсационного характера за работу в особых условиях труда;
- в) выплат стимулирующего характера: надбавки за выслугу лет, за квалификацию, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака), доплата за обеспечение углубленного изучения отдельных предметов.

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

При замещении отсутствующего по болезни или другим причинам учителя, 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.

## **Х. Другие вопросы оплаты труда**

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

Перечень должностей административно - управленческого персонала устанавливается локальным нормативным актом учреждения на основании Примерного перечня должностей административно - управленческого персонала, утвержденного приложением 4 к настоящему постановлению.

68. Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи работникам учреждения и ее размерах принимается руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения представительного органа работников, на основании письменного заявления работника.

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

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

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ: Показатели эффективности деятельности педагоговза 201 года

ФИО педагога

№	Критерии	Показатели	баллы
1	2	3	4
1	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты и др.)	1.1 Создание школьного проекта, социальной программы, клуба (наличие утвержденного документа) (на момент создания)	56
		1.2 Участие в реализации проекта, социальной программы, акции, работы клуба (за каждое мероприятие): -школьный уровень; -муниципальный уровень; -региональный уровень; -федеральный уровень.	не более 26 не более 36 не более 56 не более 76
2	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	2.1 Адаптация первоклассников к новым условиям обучения (для педагога-психолога).	не более 56
		2.2 Адаптации обучающихся 5 классов к новым условиям обучения (для педагога-психолога).	не более 36
		2.3 Участие в мониторингах качества образования за каждое исследование в отчётный период: - муниципальный уровень; - региональный уровень; - федеральный уровень; - международный уровень.	26 36 46 56

		2.4 Подготовка к исследованиям (за каждый класс или предмет). Проверка работ.	26 56			
3	Достижение индивидуальных образовательных результатов обучающихся (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)	3.1 По результатам аттестации за четверть, полугодие обучаются на «4» и «5» (расчет $A/B*100\%*K$ , где А – число обучающихся, окончивших четверть (год) на «4» и «5», В – общая численность обучающихся по предмету, К – коэффициент группы сложности предмета). Для учителей русского языка и литературы, математики, информатики, иностранного языка, физики, химии, истории, обществознание, биологии, географии, экономика, право - К = 1. Для учителей физического воспитания, технологии, музыки, ИЗО, искусство, ОБЖ, - К = 0,5. - 60%-100% - 50%-59% - 40%-49% - до 40%	56 36 26 06			
		3.2 Качество обученности 2-4 классов: - 60%-100% - 50%-59% - 40%-49% - до 40%	56 36 26 06			
		3.3 Качество знаний обучающихся на этапе ЕГЭ средний балл (кол-во участников*кол-во баллов по критерию/25): - выше среднего по муниципалитету; - выше среднего по региону; - выше среднего по России. Для ин.языка (кол-во участников*кол-во баллов по критерию/13).	56 86 106			
		3.4 Качество знаний обучающихся на этапе ОГЭ средний балл (кол-во участников*кол-во баллов по критерию/25): - выше среднего по муниципалитету; - выше среднего по региону; - выше среднего по России. Для ин-яз (кол-во участников*кол-во баллов по критерию/13).	56 86 106			

4	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся.	4.1 Участие в проведении общешкольных родительских собраний, конференций (за каждое)	36			
		4.2 Участие педагогических работников в проведении классовых родительских собраний (за каждое).	16			
		4.3 Привлечение родителей к участию в мероприятиях различного уровня (за каждое мероприятие): - общешкольный уровень; - муниципальный уровень; - региональный уровень.	36 56 76			
5	Участие в реализации программ, комплексов мероприятий, направленных на работу с одаренными детьми.	5.1 Подготовка обучающихся и участие во Всероссийской предметной олимпиаде: - школьный этап (за каждый предмет, отчёт); -координатор; -тестотехник; - муниципальный этап (за каждого участника); - региональный этап (за каждого участника); - федеральный этап (за каждого участника).	26 26 0,56 26 56 106			
		5.2 Наличие победителей и призёров Всероссийской предметной олимпиады (за каждого ученика): муниципальный этап - победитель; - призёр; региональный этап - победитель; - призёр; федеральный этап - победитель; - призёр.	56 36 106 86 206 156			
		5.3 Участие в бесплатных предметных олимпиадах («Звезда», «Наследие», олимпиада по основам православной культуры и др., кроме интернет-олимпиад):				

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- координатор;</li> <li>- участие предмет:</li> <li>- школьный уровень;</li> <li>- муниципальный уровень;</li> <li>- региональный уровень (за ученика);</li> <li>- федеральный уровень (за ученика).</li> <li>- тестотехник.</li> </ul>	<p>26</p> <p>16</p> <p>26</p> <p>36</p> <p>46</p> <p>0,56</p>			
	Победитель, призёр: муниципальный уровень (за ученика); -региональный уровень (за ученика); -федеральный уровень (за ученика).	<p>26</p> <p>46</p> <p>66</p>			
	5.4 Участие в очных творческих конкурсах различных уровней: - школьный уровень; - муниципальный уровень (за одну конкурсную работу); - региональный уровень (за одну конкурсную работу); - федеральный уровень (за одну конкурсную работу). Победитель: -муниципальный уровень; -региональный уровень; -федеральный уровень. Призёр: -муниципальный уровень; -региональный уровень; -федеральный уровень.	<p>16</p> <p>26</p> <p>36</p> <p>не более 46</p> <p>46</p> <p>56</p> <p>76</p> <p>26</p> <p>46</p> <p>66</p>			
	5.5 Участие в заочных олимпиадах: - координатор; - участие предмет; - тестотехник.	<p>26</p> <p>16</p> <p>0,56</p>			
	5.6 Участие в заочных творческих конкурсах различных уровней: - школьный уровень; - муниципальный уровень; - региональный уровень (за одну конкурсную работу); - федеральный уровень (за одну конкурсную работу). Победитель:	<p>0,56</p> <p>не более 26</p> <p>не более 36</p> <p>не более 46</p>			

		-муниципальный уровень; -региональный уровень; -федеральный уровень. Призёр: -муниципальный уровень; -региональный уровень; -федеральный уровень.	46 56 76 26 46 66			
6	Участие в коллективных педагогических проектах («Команда вокруг класса», «Виртуальный класс», интегрированные курсы и др.)	6.1 Предметные недели.	не более 56			
		6.2 Презентация опыта работы ОУ («Дни открытых дверей»).	не более 56			
		6.3 Работа в «Школе будущих первоклассников» (за одно занятие) (план работы, фотоотчет).	26			
7	Участие в разработке и реализации основной образовательной программы.	7.1 Интенсивность педагогического труда: -группы иностранного языка при условии отсутствия деления; -адаптация 1-х классов; -оформление аттестатов (технический специалист, за 1 класс).	36 36 36			
		7.2 - Разработка авторской рабочей программы (наличие экспертизы). - Реализация авторской рабочей программы	не более 106 26			
		7.3 Работа в экспертных предметных комиссиях: - создание банка олимпиадных работ (за предмет); - проверка школьных олимпиадных работ; -проверка олимпиадных работ муниципального этапа ВОШ (за предмет); - экспертиза сочинений (11 класс); - проверка работ ОГЭ. Участие в устном экзамене по русскому языку 9 класс: - учитель-собеседник; - учитель-эксперт; - технический специалист.	26 не более 36 56 106 не более 156 56 56 36			



		7.4 Проведение общественной работы педагогом по организации деятельности ОУ: -медиатор, наставник; - участие в работе школьных экспертных комиссии и др	26 не более 56			
		7.5 Подготовка к ГИА. Обязательные предметы: - сочинение; -устный ОГЭ; -русский язык ЕГЭ; -русский язык ОГЭ; -математика ЕГЭ; -математика ОГЭ; Предметы по выбору (формула: $кс*100/кв$ , где $кс$ – количество сдающих, $кв$ – количество выпускников (для ин.языка: $кс*100/0,5*кв$ ): 1-5%; 6-20%; 21-50%; 51-100%.	56 56 56 56 56 56 16 26 56 106			
8	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы с обучающимися.	8.1 Подготовка и проведение школьных спортивно-оздоровительных мероприятий (сценарий мероприятия, отчет, фотоотчет) (за каждое).	26			
		8.2 Участие команд и индивидуальных участников в соревнованиях: муниципальный уровень (за каждое соревнование во внеурочное время) -личное участие; -командное участие; региональный уровень (за каждое соревнование во внеурочное время) -личное участие; -командное участие; федеральный уровень (за каждое соревнование во внеурочное время) -личное участие; -командное участие.	16 56 26 76 36 106			

		Победитель, призёр: муниципальный уровень -личное; -командное; региональный уровень -личное; -командное; федеральный уровень -личное; -командное.	36 56 56 76 56 106			
		8.3 Реализация программ спортивно–оздоровительной направленности (наличие фотоотчета).	16			
		8.4 ГТО участие: - обучающиеся (за каждого); ГТО результаты: -Золотой значок; -Серебряный значок; -Бронзовый значок; -Координатор.	16 36 26 16 26			
		8.5 Организация работы спортивного клуба.	не более 56			
9	Работа с детьми из социально-неблагополучных семей, детьми с особыми образовательными потребностями.	9.1 Работа педагога-психолога с детьми из социально-неблагополучных семей (наличие программы сопровождения и реабилитации) (за каждого ребёнка).	16			
		9.2 Организация работы со слабоуспевающими, неуспевающими учащимися во внеурочное время (за каждый класс).	16			
		9.3 Выполнение функций уполномоченного по правам ребенка.	не более 56			
		9.4 Организация коррекционной работы с детьми с ОВЗ во внеурочное время (за каждое занятие)	16			
		9.5 Сопровождение обучающихся в ходе следственных мероприятий (для педагога-психолога)	16			
10	Создание элементов	10.1 Оформление кабинета, спортивного зала к началу учебного	не более 36			

	образовательной инфраструктуры	года.				
		10.2 Участие в оформлении рекреаций школы.	не более 3б			
		10.3 Работа музея, экспозиции.	не более 10б			
		10.4 Координатор школьного сайта.	не более 5б			
		10.5 Руководитель ППЭ	не более 5б			
		10.6 Технический специалист в ППЭ	не более 5б			
		10.7 Работа в пришкольном лагере: -начальник пришкольного лагеря; -воспитатель; -участие в мероприятиях (за каждое). Победитель. Призер.	не более 10б 2б 1б 3б 2б			
11	Участие в экспериментальной, инновационной деятельности	11.1 Работа в рамках пилотной, экспериментальной площадках (наличие приказа, отчет о работе 1 раз в полгода): - руководитель; - участник рабочей группы.	5б не более 3б			
11.2 Наличие собственных методических и дидактических разработок, учебных пособий, применяемых в образовательном процессе, связанном с экспериментальной или инновационной деятельностью, опубликованных в печатных изданиях в рамках работы в пилотной или экспериментальной площадках (за каждую в отчетный период).		3б				
11.3 Наличие собственных методических и дидактических разработок, учебных пособий, применяемых в образовательном процессе, связанном с экспериментальной или инновационной деятельностью, опубликованных на сайтах или порталах педагогических сообществ (за каждое).		1,5б				

12	Внешняя оценка профессионального мастерства педагогического работника, организации образовательного процесса	12.1 Положительная оценка деятельности педагогического работника.	16			
13	Повышение профессионального мастерства педагогических работников.	13.1 Участие в очных профессиональных конкурсах:				
		- муниципальный уровень;	206			
		- региональный уровень;	306			
		- федеральный уровень.	506			
		Победитель:				
		- муниципальный уровень;	106			
		- региональный уровень;	156			
- федеральный уровень.	206					
		13.2 Участие в заочных профессиональных конкурсах:				
		- муниципальный уровень;	36			
		- региональный уровень;	46			
		- федеральный уровень.	56			
		Победитель:				
		- региональный уровень;	56			
		- федеральный уровень.	66			
		Призёр:				
		- региональный уровень;	46			
		- федеральный уровень.	56			
		13.3 Проведение мастер-класса:				
		- школьный уровень	36			
		- муниципальный уровень	56			
		- региональный уровень	76			
		13.4 Выступление на педсоветах, семинарах.	16			
		13.5 Персональный сайт:				
		- создание;	56			
		- пополнение не реже 1 раза в месяц (адрес сайта).	26			
		13.6 Проведение внеплановых мероприятий (за каждое).	26			

		13.7 Прохождение курсов повышения квалификации по собственной инициативе (копия удостоверения). Прохождение переподготовки по собственной инициативе (копия удостоверения).	36 56			
		13.8 Высокий уровень исполнительской дисциплины: чёткое и своевременное исполнение приказов, распоряжений администрации.	не более 36			
14	Позитивные результаты деятельности в качестве классного руководителя	14.1 Проведение мероприятий, не включённых в план воспитательной работы (за каждое мероприятие с предоставлением информации и фотоотчета).	не более 26			
		14.2. Участие класса в мероприятиях различного уровня: - школьных; - городских; - региональных.	не более 16 не более 36 не более 66			
		14.3. Организация учебно-тематических экскурсий, посещение музеев, поездки: -городские; -областные (классом).	16 36			
		14.4. Работа с обучающимися «группы риска»: - подготовка документации (характеристики, ходатайства, анализ работы); - посещение семей; - сопровождение на КДНиЗП; -участие в работе следственных органов.	0,56 16 16 16			
		14.5 Посещение семей обучающихся не входящих в «группу риска» (за каждое, наличие акта).	16			
		14.6. Предоставление материалов проведённых мероприятий в классном коллективе для школьного сайта (за каждый).	0,56			
		14.7. Соблюдение обучающимися класса требований к внешнему виду (по результатам рейдов)	26			
		14.8. Проведение открытых мероприятий для коллег: - школьный уровень; - муниципальный уровень.	до 56 до 106			

	14.9. Выступление на педагогических советах, семинарах, конференциях и т.д.: - школьный уровень; - муниципальный уровень; - региональный уровень.	16 26 56		
	14.10. Интенсивность работы классного руководителя: - наличие классного руководства - классное руководство в 1, 5, 9, 11 классах, - подготовка дополнительной документации; - 9,11 участие в оформлении аттестатов; - организация волонтерской деятельности; - дежурство (8-11 классы).	36 36 0,56 36 не более 26 не более 26		
	14.11. Организация работы по питанию обучающихся: от 0 до 10%; от 11 до 20%; от 21 до 30%; от 31 до 40%; от 41 до 50%; от 51 до 60%; от 61 до 70%; от 71 до 80%; от 81 до 90%; от 91 до 100%.	0,56 16 1,56 26 2,56 36 3,56 46 4,56 56		
	14.13 Высокий уровень исполнительской дисциплины: чёткое и своевременное исполнение приказов, распоряжений администрации.	36		
	14.14 Портфолио индивидуальных достижений обучающихся (наличие, качество ведения, периодичность пополнения).	36		
		ИТОГО:		

Педагогический работник \_\_\_\_\_

Руководитель ШМО учителей-предметников \_\_\_\_\_

Руководитель ШМО классных руководителей \_\_\_\_\_

Председатель комиссии:

---

Члены комиссии:





