

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ОСНОВНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 4**

ПРИКАЗ

29 октября 2021 года

№ 121

**«Об утверждении Положения об
оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
ООШ № 4»**

На основании постановления Администрации Белокалитвинского района от 29.10.2021 №1784 «О внесении изменений в постановление Администрации Белокалитвинского района от 26.12.2016 №1788» ,

приказываю:

1. Разработать и утвердить «Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения ООШ № 4.»
2. Контроль исполнения приказа оставляю за собой.

Директор МБОУ ООШ № 4



А.П. Рожкова

«СОГЛАСОВАНО»:

Председатель ПК



/Гринько Н.В./

29 октября 2021 года

«УТВЕРЖДАЮ»:

Директор МБОУ ООШ №4



/Рожкова А.П. /

Приказ № 121 от 29 октября 2021 года



Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения ООШ №4

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения ООШ №4 (далее – Положение) разработано на основании постановления Администрации Белокалитвинского района от 29.10.2021 №1784 «О внесении изменений в постановление Администрации Белокалитвинского района от 26.12.2016 №1788» и определяет порядок формирования системы оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения ООШ №4 (далее-учреждение).

1.2. Положение включает в себя:

- порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей, включая порядок определения должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- особенности условий оплаты труда педагогических работников;
- другие вопросы оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения, включая порядок определения должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором и настоящим Положением с учетом мнения общего собрания трудового коллектива.

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

В случаях, когда заработная плата работника учреждения 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.

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются:

доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором;

повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

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

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

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

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

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

1.8. Настоящее Положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников учреждения за счет средств областного и местного бюджетов. Система оплаты труда за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается учреждением с учетом общих подходов к формированию системы оплаты труда, определенных настоящим Положением.

1.9. Формирование фонда оплаты труда осуществляется учреждением в пределах выделенных средств бюджета Белокалитвинского района и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения за счет средств бюджета Белокалитвинского района определяется Отделом образования Администрации Белокалитвинского района.

Раздел 2. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы

2.1. В соответствии с пунктом 2 приложения к решению Собрания депутатов Белокалитвинского района от 30.10.2008 №337 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений»:

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

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

2.2. Оплата труда работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителя 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 предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом утвержденного объема педагогической работы.

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

2.3. Установление должностных окладов, ставок заработной платы.

2.3.1. 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».

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

**Размеры
должностных окладов, ставок заработной платы
по ПКГ должностей педагогических работников**

Профессиональная квалификационная группа и квалификационный уровень	Наименование должности	Должностной оклад, ставка заработной платы (рублей)
1	2	3
ПКГ должностей педагогических работников		
2-й квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; социальный педагог	12626
3-й квалификационный уровень	педагог-психолог;	13242
4-й квалификационный уровень	учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед	13893

2.3.2. 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».

Размеры ставок заработной платы по ПКГ общеотраслевых профессий рабочих приведены в таблице № 2.

**Размеры ставок заработной платы
по ПКГ общеотраслевых профессий рабочих**

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Ставка заработной платы (рублей)
1	2	3
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	1-й квалификационный уровень:	
	1-й квалификационный разряд	4169
	2-й квалификационный разряд	4411

Раздел 3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

-при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

-при сверхурочной работе;

-при работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни;

-при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.1.1. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам учреждения 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. Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется дифференцированно, в зависимости от его квалификации, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.1.2. Оплата сверхурочной работы производится работникам учреждения за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном

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

3.1.3. Работникам учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, производится доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

одинарный дневной заработок, включающий наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере дневной ставки (части должностного оклада за день), все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные настоящим Положением, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойной дневной заработок, включающий наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере дневной ставки (части должностного оклада за день), все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные настоящим Положением, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

одинарный дневной заработок, включающий наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере ставки заработной платы за каждый час работы (части должностного оклада за каждый час работы), все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные настоящим Положением, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойной дневной заработок, включающий наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере ставки заработной платы за каждый час работы (части должностного оклада за каждый час работы), все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные настоящим Положением, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата в повышенном размере производится работникам учреждения за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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

3.1.4. Работникам учреждения производится доплата за работу в ночное время в размере 35 процентов части 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 месяце (расчетном периоде).

3.1.5. Доплата за работу в особых условиях труда устанавливается работникам учреждения в соответствии с таблицей №3.

Размеры доплат за работу в особых условиях труда

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1.	<p>За работу в общеобразовательном учреждении, имеющем классы с инклюзивным образованием:</p> <p>руководитель учреждения, заместители руководителя</p> <p>педагогические работники, в чьи обязанности входит непосредственная работа с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья. (в таких классах)</p> <p>Учителя</p> <p>Педагог-психолог</p> <p>Учитель-логопед</p> <p>Учитель-дефектолог</p>	<p>5</p> <p>15</p> <p>10</p> <p>10</p>
2.	<p>За обучение на дому и в медицинских организациях обучающихся, осваивающих основные общеобразовательные программы и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательное учреждение:</p> <p>педагогические работники:</p> <p>при работе с детьми с расстройством аутистического спектра</p> <p>в остальных случаях</p>	<p>15</p> <p>10</p>

Примечание к таблице № 3:

Доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности, профессии и установленного объема работы в особых условиях труда.

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 в особых условиях труда.

Доплаты учителям за работу в классах с инклюзивным образованием рассчитываются от заработной платы учителя, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема учебной работы в классе с инклюзивным образованием за каждого обучающегося с ограниченными возможностями здоровья.

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

3.1.6. При выполнении дополнительной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса, но не входящей в основные должностные обязанности (трудовые функции) работников учреждения, предусмотренные трудовым договором, работникам устанавливаются доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, в соответствии с таблицей № 4.

Таблица №4

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

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1.	Педагогическим работникам - за классное руководство (при условии ведения ими учебной работы в этих классах):	
	1 – 4-х классов	20
	5 – 9-х классов	25
2.	Учителям 1 - 4 классов - за проверку тетрадей	15
3.	Учителям за проверку письменных работ по:	
	русскому языку, литературе	20
	математике	15

	физике, химии, истории, обществознанию, биологии, иностранному языку, информатике	10
	ИЗО, технологии, ОБЖ, ОДНКР	5
4.	Работникам учреждения - за работу в психолого-педагогических консилиумах, методических объединениях руководителю комиссии (консилиума, объединения) секретарю комиссии (консилиума, объединения)	15
5.	Педагогическому работнику – ответственному за организацию профориентации в общеобразовательном учреждении с количеством классов: от 6 до 12	15
6.	Работнику учреждения, в связи с отсутствием должности заведующего библиотекой и библиотекаря, за ведение библиотечной работы: педагогическим работникам	20
7.	Работникам учреждения за работу с библиотечным фондом учебников: педагогическим работникам	20
8.	Работнику учреждения, ответственному за работу с архивом учреждения: педагогическим работникам	20
9.	Работнику учреждения, ответственному за ведение делопроизводства (при отсутствии штатного делопроизводителя): педагогическим работникам	15

10.	Работникам учреждения, ответственным за организацию питания	15

Примечания к таблице № 4:

1. Доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливается 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 5-9-х классов за проверку письменных работ, которые устанавливаются от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы.

При наличии у работника учреждения права на установление ему 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, проверку тетрадей, письменных работ, предусмотренные пунктами 1-3 таблицы, устанавливаются в максимальном размере в классе (учебной группе) с наполняемостью (по списочному составу обучающихся на первое число каждого месяца за исключением обучающихся на дому, численность которых при проверке тетрадей, письменных работ исключается из списочного состава обучающихся на дату организации индивидуального обучения на дому в соответствии с приказом учреждения, и обучающихся 9-х классов, численность которых при расчете доплат за классное руководство учитывается по 31 августа текущего учебного года) не менее 14 человек.

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 обязанности по классному руководству могут возлагаться на работников из числа административно-управленческого персонала при условии ведения ими учебной работы в этих классах и исходя из ставки заработной платы по соответствующей учительской должности.

Раздел 4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

за выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы;

иные выплаты стимулирующего характера.

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

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

4.3. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается педагогическим работникам учреждения – в зависимости от результативности труда и качества работы по организации образовательного процесса.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в абсолютном размере. Порядок ее установления и определения размеров в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии оценки результативности и качества труда педагогических работников определены в приложении №1 к настоящему Положению.

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

4.4. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам учреждения (за исключением работников, указанных в пункте 4.3. настоящего раздела) с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач в соответствии с приложением №2 к настоящему Положению.

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

руководителю учреждения – отделом образования Администрации Белокалитвинского района, в соответствии с утвержденным им порядком;

работникам учреждения – руководителем учреждения в соответствии с порядком, утвержденным в приложении №2 к настоящему Положению.

Заместителям руководителя учреждения надбавка за качество выполняемых работ устанавливается руководителем учреждения в соответствии с приложением

№2 к настоящему Положению, но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного руководителю учреждения.

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

4.5. 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.

Решение об установлении (изменении) надбавки за выслугу лет принимается комиссией, созданной в учреждении с учетом мнения общего собрания трудового коллектива.

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).

Размер надбавки за выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа работы (службы) в государственных и муниципальных учреждениях, государственных органах и органах местного самоуправления в соответствии с таблицей № 10.

Таблица № 5

Размеры надбавки за выслугу лет

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1	2	3
1.	Руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения; педагогические работники при стаже работы (службы): от 5 до 10 лет от 10 до 15 лет	10 15 20

1	2	3
	свыше 15 лет	

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

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

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

Система показателей и условия премирования работников утверждены в приложении №3 к настоящему Положению.

4.7.1. При определении показателей премирования учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником учреждения своих должностных обязанностей;

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

качественная подготовка 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.

4.7.2. Премирование руководителя учреждения производится в порядке, утвержденном Отделом образования Администрации Белокалитвинского района, с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя учреждения.

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

за квалификацию;

за специфику работы;

за наличие ученой степени;

за наличие почетного звания;

выплата молодым специалистам из числа педагогических работников.

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

Надбавка за квалификацию 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) и составляет:

при наличии первой квалификационной категории – 10 процентов;

при наличии высшей квалификационной категории – 25 процентов.

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

4.10. Руководителям и специалистам устанавливается надбавка за специфику работы.

Надбавка за специфику 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) и составляет:

руководителям учреждений, заместителям руководителей, педагогическим работникам – 20 процентов;

4.11. 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 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 № 6.

Таблица № 6

Размеры надбавки
за наличие ученой степени

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1	2	3
1.	Руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения; педагогические работники: при наличии ученой степени доктора наук при наличии ученой степени кандидата наук	25 15

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.

4.12. 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 № 7.

Таблица № 7

Размеры надбавки
за наличие почетного звания

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1	2	3
1.	Руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения; педагогические работники: при наличии почетного звания «народный» при наличии почетного звания «заслуженный» при наличии ведомственной награды	25 15 10

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 при условии соответствия почетного звания направлению профессиональной деятельности по занимаемой должности.

Перечень ведомственных наград, при наличии которых работникам может устанавливаться надбавка за наличие почетного звания, утверждается отделом образования Администрации Белокалитвинского района.

4.13. В целях привлечения и укрепления кадрового состава муниципальных учреждений системы образования Белокалитвинского района области молодым специалистам из числа педагогических работников (далее – молодой специалист) устанавливается надбавка в размере 10 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, осуществляющие в учреждении профессиональную деятельность по должности, отнесенной приказом Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» к ПКГ должностей педагогических работников, на основании трудового договора по основной работе.

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.

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

4.15. 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.

Раздел 5. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера

5.1. Заработная плата руководителя учреждения и его заместителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Установление должностных окладов руководителю учреждения и заместителю руководителя.

5.2.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором в соответствии с подпунктом 5.2.2 пункта 5.2 раздела 5 постановления Администрации Белокалитвинского района от 29.10.2021 №1784 «О внесении изменений в постановление Администрации Белокалитвинского района от 26.12.2016 №1788».

5.2.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей с учетом сложности труда, в том числе масштаба управления и особенностей деятельности и значимости муниципального учреждения.

Размеры должностных окладов руководителей приведены в таблице № 8.

Таблица № 8

Размеры должностных окладов руководителей учреждений

Группа по оплате труда руководителей	Должностной оклад (рублей)
1	2
Образовательные учреждения IV группы по оплате труда руководителей	19908

Примечание к таблице № 8.

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 учреждений к группе по оплате труда руководителей учреждений, включая перечень объемных показателей, учитывающих сложность руководства учреждением, в том числе масштаб управления и особенности деятельности и значимости учреждений различного типа, утверждается отделом образования Администрации Белокалитвинского района.

5.2.4. Размеры должностных окладов заместителю руководителя учреждения устанавливаются на 10 – 20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

5.3. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителю могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения, в порядке, определенном отделом образования Администрации Белокалитвинского района.

5.4. Руководителю учреждения и его заместителю могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения, в порядке, определенном отделом образования Администрации Белокалитвинского района.

Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ и премиальные выплаты выплачиваются руководителю учреждения по решению отдела образования Администрации Белокалитвинского района с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

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

Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые руководителю учреждения за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, осуществляются в соответствии с решением отдела образования Администрации Белокалитвинского района.

5.5. Руководитель учреждения, заместители руководителя наряду со своей основной работой имеют право осуществлять педагогическую работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в том же учреждении.

Оплата труда руководителя учреждения и его заместителя за осуществление педагогической работы устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется на условиях, предусмотренных для педагогических работников, с учетом особенностей условий оплаты труда педагогических работников, определенных разделом 6 настоящего Положения.

Предельный объем педагогической работы, который может выполняться руководителем учреждения, определяется Отделом образования Администрации Белокалитвинского района, заместителю руководителя – руководителем учреждения, 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. В соответствии со статьей 145 ТК РФ руководителю учреждения и его заместителю 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 и его заместителей) (далее – предельное соотношение заработной платы).

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников списочного состава учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы, заместителя руководителя 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. Руководителю учреждения предельное соотношение заработной платы устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников учреждения согласно таблице № 9.

Таблица № 9

Размеры предельного соотношения
заработной платы руководителя учреждения

Среднесписочная численность (человек)	Размеры предельного соотношения
1	2
До 50	3,0

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

5.6.3. По решению Отдела образования Администрации Белокалитвинского района руководителю учреждения и его заместителю на определенный период может устанавливаться предельное соотношение заработной платы в индивидуальном порядке без учета среднесписочной численности работников (при приостановлении основной деятельности учреждения, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией), но не более 6,0 для руководителя учреждения и не более 5,5 – для заместителей руководителя.

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

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

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

6.2. Определение учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную работу, на начало учебного года или в текущем учебном году, осуществляется учреждением в порядке, установленном приказом Минобрнауки России № 1601.

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

6.3. В трудовые договоры 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 Минтруда России от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

6.6. Работники учреждения, включая руководителя и его заместителя, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в учреждении на условиях дополнительного соглашения к договору должности педагогических работников по выполнению учебной (педагогической) работы без занятия штатной должности (далее – учебная (педагогическая) нагрузка) в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

При замещении должностей учителей работники могут одновременно осуществлять такие дополнительные работы, непосредственно связанные

с обеспечением образовательного процесса, как классное руководство, 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, 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 совета трудового коллектива и при условии, что педагогические работники, для которых учреждение является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее, чем на одну ставку заработной платы.

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

6.8.1. Месячная заработная плата без учета компенсационных и стимулирующих выплат 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 работы в неделю за ставку заработной платы установлены подпунктом 2.8.1 пункта 2.8 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 1601, определяется путем умножения ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности на установленный объем педагогической работы (учебной работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы (учебной) работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется заработная плата на основе ставок заработной платы учителей, для которых 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.

6.8.2. Месячная заработная плата, определенная в соответствии с подпунктом 6.8.1 настоящего пункта, 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 работников учреждения утверждается Отделом образования Администрации Белокалитвинского района.

6.8.3. 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.

6.8.4. Определение месячной заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, а также учителей учреждения, 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.

6.8.5. Тарификация учителей, осуществляющих обучение детей, 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 учебной 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.

Установленная таким образом месячная заработная плата учителю выплачивается до начала следующего учебного полугодия, независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы учебной 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.

6.8.6. 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 от 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 недельного 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.

6.8.7. 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 педагогическую 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.

6.12. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

6.12.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух 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 специалистов иных организаций, привлекаемых для педагогической работы в учреждении, в объеме до 300 часов в год сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации;

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

6.12.3. 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, 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: 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.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется:

для педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной 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).

6.13. 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 педагогической работы на общих основаниях, с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения необходимых изменений в тарификацию.

Раздел 7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Доля расходов на оплату труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения, сформированном за счет средств бюджета Белокалитвинского района и средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, не может быть более 40 процентов, если иное не установлено отделом образования Администрации Белокалитвинского района.

Перечень должностей административно-управленческого персонала установлен в приложении № 4 настоящего Положения.

7.2. Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается:

руководителю учреждения – отделом образования Администрации Белокалитвинского района в соответствии с утвержденным им порядком на основании письменного заявления руководителя;

работникам учреждения – руководителем учреждения в соответствии с положением учреждения об оказании материальной помощи на основании письменного заявления работника.

В случае, если по состоянию здоровья, работником, включая руководителя, не может быть предоставлено лично заявление на оказание материальной помощи, решение об оказании ему материальной помощи может приниматься на основании ходатайства профсоюзного комитета школы.

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

Источником выплаты материальной помощи работникам являются средства в объеме до одного процента от планового фонда оплаты труда, сформированного за счет средств бюджета Белокалитвинского района и внебюджетные средства в объеме, определяемом учреждением

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения
основной общеобразовательной школы №4

**Порядок
установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы
педагогическим работникам**

I. Общие положения.

Настоящий Порядок разработан в соответствии с Положением об оплате труда работников МБОУ ООШ №4.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам по организации образовательного процесса выплачивается по результатам работы педагогических работников в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Настоящий Порядок разработан с целью усиления заинтересованности педагогических работников МБОУ ООШ №4 в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, повышение качества образовательного процесса и ответственности за конечные результаты своей деятельности.

II. Показатели и критерии для выплаты надбавки.

Критерии оценки интенсивности и высоких результатов работы учителя

№	Критерии	Баллы
Критерий 1. Высокие учебные достижения обучающихся. Интенсивность работы учителя.		
1	Высокое качество обученности по итогам полугодия/ года (по всем классам, в которых учитель ведет предмет) - 50-60% - 61-70% - выше 70%	1 2 3
2	Высокий средний балл обучающихся по результатам ОГЭ, НИКО, РИКО, ВПР, других внешних экспертиз	до 3
3	Высокий средний балл обучающихся по результатам промежуточной аттестации, полугодовых контрольных работ (по всем классам, в которых учитель ведет предмет) - 50-60%	1 2

	- 61-70% - выше 70%	3
4	Доля обучающихся, выбравших предмет для сдачи в формате ОГЭ от количества обучающихся 9 класса у данного учителя - менее 20% - 20-40% - 41 – 70% - более 70%	0,5 1 2 3
5	100% уровень обученности (по всем классам, в которых учитель ведет предмет)	2
6	Эффективная индивидуальная работа с обучающимися с низким уровнем мотивации, неуспевающими (при предоставлении отчета)	до 3
7	Высокие индивидуальные достижения обучающихся по преподаваемому учителем предмету (при предоставлении отчета)	до 5
8	Интенсивность и напряженность работы учителя начальных классов в классах комплектах	до 7
9	Эффективная организация и проведение занятий по дошкольной подготовке	до 3
Критерий 2. Позитивные результаты внеклассной и внеурочной деятельности учителя		
1	Наличие призовых мест на предметных олимпиадах - школьного уровня - муниципального уровня - регионального уровня - федерального уровня	0,5 1 2 3
2	Наличие призовых мест обучающихся в конкурсах, соревнованиях, научно – практических конференциях т.п. - школьного уровня - муниципального уровня - регионального уровня - федерального уровня	0,5 1 2 3
3	Доля обучающихся, принявших участие в интеллектуальных конкурсах (от общего количества обучающихся у данного учителя) - менее 20 % - 21 – 50 % - более 50 %	0,5 1,5 2

4	Положительная динамика и результативность участия обучающихся в интеллектуальных, культурных, спортивных, технических конкурсах и соревнованиях, мероприятиях социально-значимой и общественной деятельности (при предоставлении отчета)	до 3
Критерий 3. Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, социальное партнерство		
1	Результативность участия учителя в реализации образовательных, социальных и т.п. проектов и программ и (или) наличие экспериментальной площадки у учителя (при предоставлении результатов)	0,5
	- школьного уровня	1
	-муниципального уровня	2
	- регионального уровня	3
	-федерального уровня	
2	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у обучающихся, родителей; общественности. Участие в налаживании сетевого взаимодействия и связей с иными образовательными структурами.	до 5
Критерий 4. Состояние материально – технического оснащения кабинета, обеспечение условий безопасности		
1	Эстетическое оформление и развитие дидактической базы кабинета (при предоставлении результатов)	до 2
2	Отрицательная динамика травматизма детей во время уроков, на перемене	1
Критерий 5. Обогащение и распространение собственного педагогического опыта. Методическая работа.		
1	Участие учителя в профессиональных конкурсах	
	- школьного уровня	0,5
	-муниципального уровня	1
	- регионального уровня	до 2
	-федерального уровня	до 3
2	Учителем подготовлены и проведены выступления на методических советах, семинарах, конференциях, методических объединениях, педагогических советах и т.д.	
	- школьного уровня	0,5
	- муниципального уровня	1
	- регионального уровня	2
	-федерального уровня	3

3	Учителем проведены открытые уроки, внеклассные мероприятия (мастер - классы) для профессиональной и непрофессиональной аудитории	0,5
	- школьного уровня	1
	- муниципального уровня	2
	- регионального уровня	3
	- федерального уровня	
4	Наличие собственных публикаций	
	- на сайте школы	0,5
	- на сайтах педагогических сообществ	до 2
	- в периодической печати	до 3
	- авторское издание	до 5
5	Участие учителя в организации и проведении муниципального этапа Всероссийской олимпиады школьников	3
6	Участие учителя в качестве эксперта при проведении конкурсов, соревнований и т.п.	0,5
	- школьного уровня	1
	- муниципального уровня	2
	- регионального уровня	3
	- федерального уровня	
7	Наставничество	до 2
Критерий 6. Качественное ведение школьной документации		
1	Качественное ведение школьной документации (дневники, журналы, электронный журнал, личные дела обучающихся и т.п.)	до 3
2	Своевременная сдача отчетной документации (рабочие программы, планы работы, результаты мониторинговых исследований, справки, отчеты и т.п.)	до 3
Критерий 7. Участие в общественной жизни школы		
1	Участие в работе профсоюзного комитета	до 2
2	Участие в работе Управляющего совета школы	до 3
3	Участие в социальных, творческих проектах на благо коллектива	до 5
Критерий 8. Неконфликтность работы учителя		
1	Отсутствие обоснованных жалоб от родителей, администрации	3
	Максимальный балл	130

Критерии оценки интенсивности и высоких результатов работы педагога дополнительного образования

№	Критерии оценки	Баллы
1	Высокий уровень посещаемости детей	0-5
2	Применение разнообразных форм и методов работы с детьми, использование интерактивных технологий	0-5
3	Результативность работы: - на уровне школы - муниципальный - региональный - федеральный	2 5 7 10
4	Активное участие воспитанников в мероприятиях: - на уровне школы - муниципальный - региональный - федеральный	2 5 7 10
5	Пополнение материальной базы кружка.	0-10
6	Наличие и обновление выставочного материала.	0-5
	Максимальный балл	63

Критерии оценки интенсивности и высоких результатов работы педагога – психолога

№	Критерии оценки	Баллы
1	Участие в организации, проведении социально-психологического тестирования обучающихся (СПТ), в коррективке и реализации плана профилактической работы.	1
2	Участвует в выявлении и сопровождении обучающихся группы суицидального риска	1
3	Ведение персонифицированного учета несовершеннолетних, требующих индивидуальной профилактической работы, психолого-педагогического сопровождения (в том числе - с девиантным поведением; склонных к потреблению наркотиков; находящихся в трудной жизненной ситуации, в социально опасном положении; имеющих факторы риска развития кризисного состояния и (или) суицидальные знаки).	1
4	Участие в составлении, реализации и оценке эффективности программ индивидуального комплексного сопровождения обучающихся группы риска.	1
5	Использование результатов СПТ в индивидуальной профилактической работе с обучающимися и родителями	1

	(законными представителями).	
6	Достижение положительных результатов по итогам реализации программ индивидуального комплексного сопровождения обучающихся группы риска: не менее 90% детей группы риска имеют положительную динамику	5
7	Оказание консультативной помощи педагогам, родителям учащихся	0-10
8	Ведение аналитической деятельности, работы с семьями, находящимися в сложных жизненных условиях	0-10
9	Выступления на - родительском собрании - педсовете	3 0-5
Максимальный балл		38

III. Порядок установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам

Оценка профессиональной деятельности педагогического работника производится в баллах. По каждому критерию максимально может быть выставлено 10 баллов.

Оценочный лист на каждого педагогического работника заполняет комиссия в составе директора школы, заместителей директора школы и председателя профсоюза.

Расчет размеров надбавки педагогического работника производится два раза в год по итогам учебных полугодий в сентябре и январе:

в январе текущего учебного года по результатам работы педагогического работника в сентябре-декабре текущего учебного года;

в сентябре текущего учебного года по результатам работы за январь-май предыдущего учебного года.

На основании решения комиссии директор школы издаёт приказ об установлении надбавки педагогическим работникам по результатам их профессиональной деятельности.

Стоимость 1 балла рассчитывается исходя из общей суммы установленных на выплату средств на надбавку за интенсивность и высокие результаты работы и суммы баллов, набранных педагогическими работниками.

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения
основной общеобразовательной школы №4

**Порядок
установления надбавки за качество выполняемых работ
работников МБОУ ООШ №4**

I. Общие положения.

1.1. Настоящий Порядок установления надбавки за качество выполняемых работ работникам МБОУ ООШ №4 (далее – Порядок), разработано в соответствии с Положением об оплате труда МБОУ ООШ №4

1.2. Порядок разработан в целях повышения качества выполняемой работы, развития творческой активности и инициативы, стимулирования их профессионального роста и повышения ответственности за конечные результаты труда.

1.3. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач. Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

руководителю учреждения - Отделом образования Администрации Белокалитвинского района в соответствии с утвержденным им порядком на основании письменного заявления руководителя;

работникам учреждения - руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом учреждения по оплате труда.

1.4. Надбавки к должностным окладам и ставкам устанавливаются приказом директора в пределах фонда стимулирующих выплат, с учетом выполнения показателей, установленных муниципальным заданием за фактически отработанное время.

1.5. Надбавка может быть установлена на определенный период времени или за выполнение конкретного объема работ.

2. Критерии оценки эффективности работы для установления надбавки за качество выполняемых работ

№ п/п	Критерии оценки эффективности работы	Проценты
1.	Полученные задания выполнялись в полном объеме, самостоятельно, с соблюдением установленных сроков. При этом выполнялись дополнительные поручения по реализации заданий высокой степени сложности (сверх обычно выполняемого объема работы).	150-200
2.	Полученные задания выполнялись в полном объеме, самостоятельно, с соблюдением установленных сроков.	100-149
3.	Полученные задания выполнялись своевременно, но при постоянном контроле и необходимой помощи со стороны руководителя.	40-99
4.	Полученные задания выполнялись своевременно, но при постоянной помощи со стороны руководителя.	10-39
5.	При наличии дисциплинарного взыскания.	0

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

2.2. Директор школы имеет право самостоятельно изменить или отменить размер надбавки за качество выполняемых работ за:

- упуcнения, связанные с исполнением обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией работника;

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и противопожарной защиты;
- невыполнение приказов директора школы;
- несвоевременное и некачественное предоставление отчетов подотчетными лицами;
- неудовлетворительное состояние трудовой дисциплины;
- ненадлежащее хранение вверенных материальных ценностей;
- некачественное выполнение служебных заданий;
- на период отпуска и болезни;
- снижение качества работы, за которую была определена выплата;
- при несвоевременном выполнении порученного руководителем задания;
- прочие упущения по вине работника в соответствии с действующим законодательством.

2.3. Надбавка за качество выполняемых работ работникам, имеющим дисциплинарные взыскания, не устанавливается.

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения
основной общеобразовательной школы №4

**СИСТЕМА ПОКАЗАТЕЛЕЙ И УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ
РАБОТНИКОВ МБОУ ООШ №4**

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение определяет цель морального и материального стимулирования – усиление заинтересованности работников школы в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, укрепление материально-технической базы, повышение качества образовательного процесса, а также закрепление в школе высококвалифицированных кадров.

1.2. Для реализации поставленных целей вводятся следующие виды морального и материального поощрения сотрудников:

- объявление благодарности в приказе директора; награждение Почетной грамотой учреждения; награждение ценным подарком;
- представление к награждению Почетной грамотой отдела образования Администрации Белокалитвинского района,
- областного управления образования и науки, Министерства образования Российской Федерации;
- представление к награждению нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации»;
- представление к присвоению почетного звания;
- премирование за успешное качественное выполнение работ и заданий.

2. Показатели, учитываемые при оценке труда работников МБОУ ООШ №4.

2.1. Показатели, учитываемые при оценке труда педагогических работников:

Перечень работ	Сумма премирования, руб.
- подготовка победителей и призеров предметных олимпиад, конференций районного и областного уровня;	2000 – 3000
- участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ;	1000-2000
- проведение открытых уроков высокого качества;	300 – 1000
- подготовка и проведение открытых внеклассных мероприятий;	200 – 500
Высокую эффективность проведения декадника по патриотическому и нравственному воспитанию учащихся	500-1000
- организация и проведение дней здоровья, туристических походов, поездок и т.д.);	200 – 1000
- организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности;	200 – 1000
- активное участие в благоустройстве школьного двора, классной комнаты, школьной территории, образцовое содержание и эстетическое оформление кабинета;	300 – 1000
Высокие достижения в ОГЭ и других формах внешней независимой оценки качества	до 2000
За качественную организацию и руководство работой по ведению «БАРС образование»	до 2000
Наличие собственных публикаций внеклассных и внешкольных мероприятий с целью распространения передового опыта в социальных сетях, классной странички на школьном сайте.	1000
- эффективная работа с родителями и учащимися по подготовке школы к новому учебному году, участие в косметическом ремонте	300 – 2000
- организация детской оздоровительной компании	500 – 4000
- активное участие в мероприятиях, проводимых в школе, общественной жизни	200 – 500
- победа в конкурсах профессионального мастерства различного уровня «Учитель года» и другие	3000 – 4000
- за подготовку и наличие учебно-методических публикаций в газетах, журналах, сети Интернет.	300 – 1000
- выполнение важных и особо важных поручений	500 – 2000

2.2. Показатели, учитываемые при оценке труда педагога-психолога, социального педагога, учителя –дефектолога, учителя-логопеда:

	Перечень работ	Сумма премирования, руб.
1.	Результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися	1000
2.	Своевременное ведение банка данных детей, находящихся в трудной жизненной ситуации	500
3.	Наличие собственных публикаций внеклассных и внешкольных мероприятий с целью распространения передового опыта в социальных сетях.	500
4.	Участие в роли докладчика в семинарах, творческих группах: <ul style="list-style-type: none"> • школьного • районного • регионального уровня 	500-1000
5.	Публикация на сайте, в СМИ, размещение материалов на стендах для родителей (законных представителей) и учащихся	500-100

2.3. Показатели, учитываемые при оценке труда заместителя директора по учебно- воспитательной работе :

		Сумма премирования, руб.
1.	Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся	1000-2000
2.	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	500-1000
3.	Отсутствие нарушений в образовательном процессе норм и правил охраны труда	500-1000
4.	Сохранение контингента обучающихся	1000-2000
5.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная и	1000-2000

	качественная подготовка отчетов, нормативных документов, программ).	
6.	Современное обобщение и распространение наиболее результативного опыта методической работы педагогов (подготовка и публикация авторских программ, статей и т.д.) в публикациях в СМИ, на сайте организации и социальных сетях	2000
7.	Наличие призеров ВсОШ, конкурсов, соревнований разных уровней <ul style="list-style-type: none"> • муниципальный • региональный • федеральный 	2000-4000
8.	Показатели качества обученности выпускников на уровне муниципалитета (аттестация в форме ОГЭ:	2000-3000
9.	Организация и успешное проведение семинаров, методических совещаний, конференций, круглых столов: <ul style="list-style-type: none"> • регионального • муниципального 	3000
10.	Наставничество	1000
11.	Интенсивность и напряженность работы (ненормированный рабочий день)	2000
12.	Работа по подготовке к новому учебному году	2000
13.	Качественная организация работы органов ученического самоуправления	1000

3. Порядок установления премий и условия премирования.

3.1. Премирование работников школы устанавливаются приказом директора в пределах соответствующего фонда стимулирующих выплат, с учетом выполнения показателей, установленных муниципальным заданием.

3.2. Премирование сотрудников проводится по итогам работы за определенный период (квартал).

3.4. Премии не ограничиваются предельными размерами и выплачиваются на основании приказа по учреждению.

3.5. Премирование работника не производится при наличии у него непогашенного дисциплинарного взыскания.

3.6. Премия директору учреждения выплачивается на основании приказа по отделу образования Администрации Белокалитвинского района.

3.7. Премирование производится на основании настоящего положения выплаты устанавливаются в абсолютном выражении.

4. Показатели, влияющие на уменьшение размера денежной премии, а также лишение:

Премиальные выплаты могут быть отменены или изменены в размерах приказом директора школы за несвоевременное выполнение возложенных должностных обязанностей и заданий, нарушение Устава МБОУ ООШ №4, а также:

1. Нарушение правил внутреннего трудового распорядка.
2. Нарушение санитарно-эпидемиологического режима.
3. Нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности.
4. Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей.
5. Обоснованные жалобы родителей на педагогов (на низкое качество учебно-воспитательной работы) и персонал (за невнимательное и грубое отношение к детям), нарушение педагогической этики.
6. Детский травматизм по вине работника.
7. Рост детской заболеваемости, связанный с нарушением санитарного режима, режима питания и др.
8. Халатное отношение к сохранности материально-технической базы.
9. Наличие дисциплинарных взысканий.
10. Наличие ошибок в ведении документации.

Приложение № 4
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения
основной общеобразовательной школы №4

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей административно-управленческого персонала

1. К административно-управленческому персоналу учреждения относятся:
 - 1.1. руководитель учреждения (директор);
 - 1.2. заместитель руководителя учреждения (заместитель директора);

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ОСНОВНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №4

П Р И К А З

от 28.03.2022 г. № 54

п. Синегорский

О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения ООШ №4 от 29.10.2021 года

В соответствии с постановлением Администрации Белокалитвинского района от 21.03.2022 №68 «О внесении изменений в постановление администрации Белокалитвинского района от 26.12.2016 №1788»,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести изменения в Положение по оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения ООШ №4 от 29.10.2021 года.
2. Пункты 1.1, 1.2 и 1.3 изменений в Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения ООШ №4 применять к правоотношениям, возникшим с 01 июня 2022 года.
3. Пункт 2.1 изменений в Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения ООШ №4 применять к правоотношениям, возникшим с 01 января 2022 года.
4. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

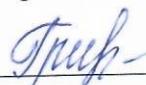
Директор школы



А.П. Рожкова

«СОГЛАСОВАНО»:

Председатель ПК

 /Н.В. Гринько/

29 марта 2022 г.

«УТВЕРЖДАЮ»:

Директор МБОУ ООШ №4

 /А.П. Рожкова /

29 марта 2022 г.



Изменения в Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения ООШ №4

1. В разделе 3 «Порядок и условия установления выплат компенсационного характера»:

1.1. В подпункте 3.1.6. пункта 3.1 таблицу №4 изложить в редакции:

1.1. «Таблица № 4

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

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1.	Педагогическим работникам - за классное руководство (при условии ведения ими учебной работы в этих классах): 1 – 4-х классов 5 – 11-х классов	до 20 до 25
2.	Учителям 1 - 4 классов - за проверку тетрадей	до 15
3.	Учителям за проверку письменных работ по: русскому языку, литературе математике физике, химии, истории, обществознанию, биологии, иностранному языку, праву, экономике, информатике, география, ИЗО, технологии, ОБЖ, ОДНКР	до 20 до 15 до 10 до 5
4.	Работникам учреждения - за работу в методических,	

	цикловых, предметных и психолого-педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях	до 15
5.	Педагогическому работнику – ответственному за организацию профориентации в общеобразовательном учреждении с количеством классов: от 6 до 12	до 15
6.	Работнику учреждения, в связи с отсутствием должности заведующего библиотекой и библиотекаря, за ведение библиотечной работы: педагогическим работникам	до 20
7.	Работникам учреждения (в том числе библиотекарям) за работу с библиотечным фондом учебников: педагогическим работникам	до 20
8.	Работнику учреждения, ответственному за работу с архивом учреждения: педагогическим работникам	до 20
9.	Работнику учреждения, ответственному за ведение делопроизводства (при отсутствии штатного делопроизводителя): педагогическим работникам	до 15
10.	Работникам учреждения, ответственным за организацию питания	до 15

1.3.Примечания к таблице №4 дополнить пунктом 4 в следующей редакции:

«4. Размеры доплат, предусмотренных пунктами 1-15 таблицы, в указанных диапазонах устанавливаются дифференцированно исходя из объема и сложности выполняемой работы в пределах объема средств, предусмотренных на оплату дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей.

2. В разделе 4 « Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера»:

2.1. Пункт 4.9 дополнить абзацем 6 следующего содержания:

«При установлении надбавки за квалификацию педагогическим работникам в случаях выполнения ими педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, рекомендуется использовать при оплате труда региональное отраслевое соглашение между министерством общего и профессионального образования Ростовской области и Ростовской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, устанавливающее случаи, когда возможно учитывать квалификационную категорию, полученную по одной должности, при работе по другой должности.».

П Р И К А З

от 30.09.2022года

№ 124

п. Синегорский

О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения ООШ №4 от 29.10.2021 года

В соответствии с Постановлением Администрации Белокалитвинского района от 25.07.2022 № 792 «Об увеличении (индексации) должностных окладов, ставок заработной платы работников муниципальных учреждений, технического и обслуживающего персонала органов местного самоуправления Белокалитвинского района», приказом Отдела образования от 23.09.2022 № 479 «Об увеличении (индексации) должностных окладов, ставок заработной платы работников муниципальных учреждений, подведомственных Отделу образования Белокалитвинского района, технического и обслуживающего персонала Отдела образования Администрации Белокалитвинского района»,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести изменения в Положение по оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения ООШ №4 от 29.10.2021 года.
2. Пункты №1, №2 изменений в Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения ООШ №4 применять к правоотношениям, возникшим с 01 октября 2022 года.
3. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

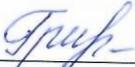
Директор школы

А.П. Рожкова



«СОГЛАСОВАНО»:

Председатель ПК

 /Н.В. Гринько /

30 сентября 2022 г.

«УТВЕРЖДАЮ»:

Директор МБОУ ООШ №4

 /А.П. Рожкова /

30 сентября 2022 г.



Изменения в Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения ООШ №4

1. В разделе 2 «Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы»:

1.1. В подпункте 2.3.1 пункта 2.3:

1.1.1. Таблицу №1 изложить в редакции:

«Таблица №1

Размеры
должностных окладов, ставок заработной платы
по ПКГ должностей педагогических работников

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Должностной оклад, ставка заработной платы (рублей)
1	2	3
ПКГ должностей педагогических работников		
2-й квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; социальный педагог;	13 132
3-й квалификационный уровень	педагог-психолог;	13 772

4-й квалификационный уровень	учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед); советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	14 449».
------------------------------	--	----------

1.1.2. Таблицу №2 изложить в редакции:

«Таблица № 2

Размеры ставок
заработной платы по ПКГ общеотраслевых профессий рабочих

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационный уровень	Ставка заработной платы (рублей)
1	2	3
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	1-й квалификационный уровень:	
	1-й квалификационный разряд	4 336
	2-й квалификационный разряд	4 588
	3-й квалификационный разряд	4 856

2. В разделе 5 « Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей, включая порядок определения должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера»:
2.1. В подпункте 5.2.2 пункта 5.2 таблицу №8 изложить в редакции:

«Таблица № 8

Размеры должностных окладов руководителей учреждений

Учреждения образования	Должностной оклад (рублей)
1	2
образовательные учреждения IV группы по оплате труда руководителей	20 705».

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ОСНОВНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №4
(МБОУ ООШ №4)

П Р И К А З

от 24.11.2022года

№ 137

п. Синегорский

О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы №4 от 29.10.2021 года

В связи с введением в штатное расписание с 01.08.2022 года должности советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в соответствии с поручением Президента РФ от 26.06.2022 №Пр-1117 «Перечень поручений по итогам заседания наблюдательного совета АНО «Россия-страна возможностей» Правительству Российской Федерации совместно с высшими исполнительными органами субъектов Российской Федерации,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести изменения в Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы №4.

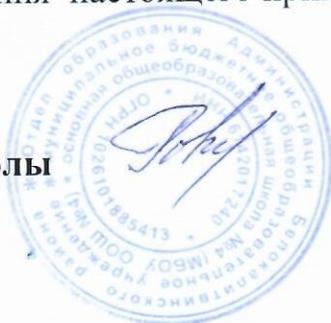
2. Пункт 1 изменений в Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы №4 применять к правоотношениям, возникшим с 01 августа 2022 года.

2. Пункты 2 и 3 изменений в Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы №4 применять к правоотношениям, возникшим с 01 сентября 2022 года.

3. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Директор школы

А.П. Рожкова



**«Положение
об установлении надбавок за интенсивность и высокие результаты работы
советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими
общественными объединениями МБОУ ООШ № 4**

1. Общие положения

1.1. Принимая во внимание, что в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" образование - единый целенаправленный процесс воспитания и обучения, надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в зависимости от результативности и качества воспитательной работы, помощи в реализации идей и инициатив обучающихся, а также увеличении количества обучающихся, принимающих участие в просветительских, культурных и спортивных событиях.

1.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в пределах части фонда оплаты труда учреждения, направляемой на выплату заработной платы советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

1.3. Цель оценки деятельности советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями – обеспечение зависимости оплаты его труда от результатов работы путем объективной оценки результатов педагогической деятельности и осуществления на ее основе материального стимулирования.

2. Критерии оценки результативности и качества работы советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями

№	Критерии	Размер надбавки, руб.
1.	Проведение мероприятий в соответствии с федеральным планом на высоком методическом уровне	из расчета до одного должностного оклада пропорционально нагрузке
2.	Положительная динамика увеличения количества участников федеральных проектов и мероприятий	из расчета до

		одного должностного оклада пропорционально нагрузке
3.	Систематическое размещение постов в социальных сетях	из расчета до одного должностного оклада пропорционально нагрузке
4.	Достижение планируемых результатов реализации актуальных задач воспитания в рамках федеральной и региональной повесток	из расчета до одного должностного оклада пропорционально нагрузке

3. Порядок проведения оценки результативности и качества работы советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями

3.1. Оценка результативности и качества работы советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями производится в абсолютном выражении по всем или отдельным критериям.

3.2. Оценочный лист на советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями утверждается общественно-коллегиальным органом или специально созданной комиссией (здесь вы сами прописываете, кем у вас утверждается оценочный лист).

4. Порядок установления и определения размеров надбавки за интенсивность и высокие результаты работы советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями

4.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями устанавливается по итогам работы за месяц в абсолютном размере приказом директора учреждения.»

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ОСНОВНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №4

П Р И К А З

от 27.09.2023 года

№ 137

п. Синегорский

О внесении изменений в Положение по оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения ООШ №4 от 29.10.2021 года

В соответствии с Постановлением Администрации Белокалитвинского района от 24.07.2023 № 1161 «Об увеличении (индексации) должностных окладов, ставок заработной платы работников муниципальных учреждений, технического и обслуживающего персонала органов местного самоуправления Белокалитвинского района», приказом Отдела образования от 26.09.2023 № 588 «Об увеличении (индексации) должностных окладов, ставок заработной платы работников муниципальных учреждений, подведомственных Отделу образования Белокалитвинского района, технического и обслуживающего персонала Отдела образования Администрации Белокалитвинского района»,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести изменения в Положение по оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения ООШ №4 от 29.10.2021 года.
2. Пункты №1, №2 изменений в Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения ООШ №4 применять к правоотношениям, возникшим с 01 октября 2023 года.
3. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Директор школы



А.П. Рожкова

«СОГЛАСОВАНО»:

Председатель ПК

 / Н.В. Гринько/

01 октября 2023 г.

«УТВЕРЖДАЮ»:

Директор

МБОУ ООШ №4

 /А.П. Рожкова/

01 октября 2023 г.



Изменения в Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения ООШ №4

1. В разделе 2 «Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы»:

1.1. В подпункте 2.3.1 пункта 2.3:

1.1.1. Таблицу №1 изложить в редакции:

Таблица №1

Размеры
должностных окладов, ставок заработной платы
по ПКГ должностей педагогических работников

Профессиональная квалификационная группа и квалификационный уровень	Наименование должности	Должностной оклад, ставка заработной платы (рублей)
3-й квалификационный уровень	педагог-психолог; педагог дополнительного образования; социальный педагог;	14530
4-й квалификационный уровень	учитель; учитель-дефектолог, учитель-логопед(логопед), советник директора по воспитанию и взаимодействию с общественными объединениями	15244

Таблицу №2 изложить в редакции:

Таблица № 2

Размеры ставок
заработной платы по профессиональным квалификационным группам по общеотраслевым профессиям рабочих

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационный уровень	Размер ставки заработной платы (рублей)
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	1-й квалификационный уровень:	
	1-й квалификационный разряд	4 574
	2-й квалификационный разряд	4 841

2. В разделе 5 «Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат

компенсационного и стимулирующего характера»:

2.1. В подпункте 5.2.2 пункта 5.2 таблицу №8 изложить в редакции:

Таблица № 8

Размеры должностных окладов руководителей учреждений

Группа по оплате труда руководителей	Должностной оклад (рублей)
1	2
Образовательные учреждения IV группы по оплате труда руководителей	21625