

**УТВЕРЖДАЮ**

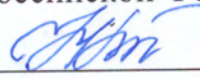
И. о. директора МАОУ «Школа № 115»

  
О. А. Борисова  
приказ № 935-од от 24.12.2024



**СОГЛАСОВАНО**

Председатель  
в общеобразовательной организации  
первичной организации  
профессионального союза  
работников народного  
образования и науки  
Российской Федерации

  
Н. Ю. Бойко

**Положение**

об оплате труда работников муниципального автономного  
общеобразовательного учреждения города Ростова-на-Дону  
«Школа № 115 имени Юрия Андреевича Жданова»  
(МАОУ «Школа № 115»)

Положение обсуждено и принято на  
собрании  
трудового коллектива  
Протокол № 5 от 24.12.2024 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников муниципального автономного**  
**общеобразовательного учреждения города Ростова-на-Дону**  
**«Школа № 115 имени Юрия Андреевича Жданова»**  
**(МАОУ «Школа № 115»)**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения города Ростова-на-Дону «Школа № 115 имени Юрия Андреевича Жданова» (далее – Положение) разработано в целях совершенствования оплаты труда работников, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения города Ростова-на-Дону «Школа № 115» (далее по тексту – МАОУ «Школа № 115», учреждение), улучшения качества оказываемых ими услуг.

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Администрации города Ростова-на-Дону от 01.02.2022 № 77 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Управлению образования города Ростова-на-Дону», Уставом МАОУ «Школа № 115».

1.3. Положение является локальным нормативным актом учреждения, регламентирующим порядок и условия оплаты труда работников учреждения, определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников МАОУ «Школа № 115» за счет средств областного и муниципального бюджета, иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации. Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год. Положение включает в себя:

- размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждения;
- условия установления выплат компенсационного характера;
- условия установления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя и заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- особенности условий оплаты труда педагогических работников;
- другие вопросы оплаты труда в МАОУ «Школа № 115».

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



1.5. Определение размеров заработной платы работника осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, отдельно. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

1.6. Формирование фонда оплаты труда осуществляется учреждением в пределах выделенных средств областного и муниципального бюджетов и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

1.7. Система оплаты труда за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается учреждением самостоятельно с учетом общих подходов к формированию систем оплаты труда, определенных Положением.

1.8. Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

## **2. РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ, СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ**

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

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

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

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



<b>Профессиональная квалификационная группа</b>	<b>Квалификационный уровень</b>	<b>Минимальный должностной оклад (рублей)</b>
1	2	3
1-й квалификационный уровень:	Секретарь учебной части; Вожатый	8 774
2-й квалификационный уровень:	Диспетчер образовательного учреждения	10 140

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

<b>Профессиональная квалификационная группа</b>	<b>Квалификационный уровень</b>	<b>Минимальный должностной оклад, ставка заработной платы (рублей)</b>
1	2	3
<b>ПКГ должностей педагогических работников</b>		
1-й квалификационный уровень:	Старший вожатый	13 886
2-й квалификационный уровень:	Педагог дополнительного образования; Педагог-организатор; Социальный педагог	14 562
3-й квалификационный уровень:	Методист; Педагог- психолог	15 272
4-й квалификационный уровень:	Педагог-библиотекарь; Преподаватель; Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; Старший методист; Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями; Тьютор; Учитель; Учитель-дефектолог; Учитель- логопед(логопед)	16 022



2.2.3. Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ общеотраслевых должностей руководителей структурных подразделений:

<b>Профессиональная квалификационная группа</b>	<b>Квалификационный уровень</b>	<b>Минимальный должностной оклад (рублей)</b>
1	2	3
1-й квалификационный уровень:	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебно-производственной мастерской, спортивным сооружением и другими структурными подразделениями реализующими общеобразовательную и образовательную программу дополнительного образования детей	15 679

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

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ общеотраслевых должностей специалистов и служащих первого уровня приведены в таблице:

<b>Профессиональная квалификационная группа</b>	<b>Квалификационный уровень</b>	<b>Минимальный должностной оклад (рублей)</b>
1	2	3
1-й квалификационный уровень:	Делопроизводитель; Секретарь	5 848

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ общеотраслевых должностей специалистов и служащих второго уровня приведены в таблице:

<b>Профессиональная квалификационная группа</b>	<b>Квалификационный уровень</b>	<b>Минимальный должностной</b>
---	---------------------------------	--------------------------------

		<b>оклад (рублей)</b>
1	2	3
1-й квалификационный уровень:	Администратор; Секретарь руководителя; Техник-программист; Лаборант	6 438
2-й квалификационный уровень:	Заведующий хозяйством	6 762

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ общеотраслевых должностей специалистов и служащих третьего уровня приведены в таблице:

<b>Профессиональная квалификационная группа</b>	<b>Квалификационный уровень</b>	<b>Минимальный должностной оклад (рублей)</b>
1	2	3
1-й квалификационный уровень:	Бухгалтер; Инженер-электроник; Экономист; Юрисконсульт	7 437

2.2.5. Ставки заработной платы по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 284н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Минимальные размеры ставок заработной платы по ПКГ общеотраслевых профессий рабочих первого уровня приведены в таблице:

<b>Профессиональная квалификационная группа</b>	<b>Квалификационный уровень</b>	<b>Минимальная ставка заработной платы (рублей)</b>
1	2	3
1-й квалификационный уровень:	Гардеробщик, Лифтер; Дворник; Уборщик служебных помещений	4 809

2.2.6. Минимальные размеры должностных окладов должностей служащих, не вошедшие в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России приведены в таблице:

<b>Наименование должности</b>	<b>Минимальный должностной оклад</b>
-------------------------------	--------------------------------------



	(рублей)
1	2
Специалист по кадрам; Специалист по закупкам; Специалист по охране труда; Системный администратор	7 437
Заведующий библиотекой	9 956

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

Наименование должности	Квалификационный уровень	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2	3
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;	1-го квалификационного разряда	4 809
	2-го квалификационного разряда	5 088
Слесарь (всех наименований);	3-го квалификационного разряда	5 386
Электромонтер (всех наименований)	4-го квалификационного разряда	5 718

2.2.8. Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5-10 процентов ниже размеров должностных окладов соответствующих руководителей (за исключением должности заместителя главного бухгалтера).

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

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

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

### **3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются коллективным трудовым договором МАОУ «Школа № 115» в соответствии с



Постановлением Администрации города Ростова-на-Дону от 01.02.2022 № 77 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Управлению образования города Ростова-на-Дону».

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера в обязательном порядке включаются в трудовые договоры работников.

3.2. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам МАОУ «Школа № 115» устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и(или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в форме доплат или повышающего коэффициента к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников МАОУ «Школа № 115» по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы.

3.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Доплата за работу во вредных и тяжелых условиях труда устанавливается по результатам проведения специальной оценки условий труда за время фактической занятости в таких условиях.

При этом работодатель принимает меры по проведению в учреждении специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программ действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

3.5. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, доплата осуществляется в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) и может устанавливаться как одному, так и нескольким лицам, выполняющим дополнительный объем работы. Конкретный размер доплаты определяется каждому работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.6. В соответствии со статьей 154 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, трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может



компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

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

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

3.8. Работникам учреждения устанавливаются доплаты за работу в особых условиях труда в соответствии с таблицей:

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

*Примечание:*

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

*Конкретный размер доплаты за работу в особых условиях труда по пп.1-2 таблицы определяется учреждением самостоятельно, утверждается локальным*



актом учреждения в размере, не превышающем максимальный размер доплаты, установленный настоящим Положением.

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

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

Доплата за работу в особых условиях труда, предусмотренная пунктом 2, устанавливается при наличии заключения медицинской организации и письменного обращения родителей (законных представителей) обучающегося.

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

3.9. При выполнении дополнительной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса, но не входящей в основные должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками (профессиональными стандартами), работникам учреждения устанавливаются доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, в соответствии с таблицей:

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
3.9.1.	Учителям за классное руководство (за один класс):	
	1 - 4 классов	до 15
	5 - 9 классов	до 15
	10, 11 (12) классов	до 15
3.9.2.	Учителям 1 - 4 классов за проверку тетрадей	до 15
3.9.3.	Учителям, преподавателям за проверку письменных работ по:	
	русскому языку, литературе	до 20
	математике	до 15
	иностранному языку	до 10
	физике	до 10
	химии	до 10
биологии	до 3	



	истории	до 5
	обществознанию	до 5
	географии	до 3
	информатике	до 3
	музыке	до 3
	основ безопасности жизнедеятельности	до 3
3.9.4.	Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями, учебными мастерскими, спортивными залами, коррекционно-развивающими кабинетами), учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами, «живыми уголками»), картодромами и другими учебно-производственными объектами, учебно-консультативными пунктами, учебными лабораториями (1 работнику за каждый объект)	до 10
3.9.5.	Педагогическим работникам за организацию работы музеев, детских театров и театральных студий в образовательных учреждениях	до 20
3.9.6.	Работникам учреждения за работу в тарификационных комиссиях образовательных учреждений:	
	руководитель комиссии;	до 20
	секретарь комиссии	до 15
3.9.7.	Работникам учреждения за работу в методических, цикловых, предметных, психолого-медико-педагогических консилиумах и комиссиях, методических объединениях, методических, тренерских, художественных и педагогических советах:	
	руководитель комиссии (консилиума, объединения, совета);	до 20
	секретарь комиссии (консилиума, объединения, совета)	до 15
3.9.8.	Работникам учреждения:	
	за работу с персональными данными работников,	до 20
	за работу с персональными данными обучающихся, родителей (законных представителей);	до 15
	за работу с сайтом учреждения	до 15
3.9.9.	Работникам учреждения за работу с автоматизированными информационными системами и программами (за исключением бухгалтерских и планово-экономических программ):	
	заместитель руководителя, главный бухгалтер;	до 50
	педагогические работники, иные специалисты и служащие	до 100
3.9.10.	Педагогическому работнику, ответственному за проведение внеклассной работы по физическому	

	воспитанию в общеобразовательном учреждении с количеством классов:	
	от 10 до 19;	до 20
	от 20 до 29;	до 40
	от 30 и более	до 80
3.9.11.	Педагогическим работникам, ответственным за организацию профориентации, трудового обучения, общественно-полезного труда в общеобразовательном учреждении с количеством классов:	
	от 6 до 12;	до 15
	от 13 до 29;	до 25
	от 30 и более	до 40
3.9.12.	Работнику учреждения:	
	за ведение архива по кадрам;	до 20
	за ведение архива по основной деятельности;	до 20
	за ведение архива по финансово-хозяйственной деятельности	до 20
3.9.13.	Работнику учреждения за ведение делопроизводства (при отсутствии штатного делопроизводителя)	до 20
3.9.14.	Работникам учреждения, ответственным за организацию питания:	
	заместителю руководителя;	до 15
	педагогическим работникам (каждому)	до 10
3.9.15.	Работникам учреждения, ответственным за сопровождение обучающихся к образовательному учреждению и обратно (на период подвоза детей):	
	заместителю руководителя;	до 20
	педагогическим работникам (каждому)	до 15
3.9.16.	Педагогическим работникам, ответственным за организацию работы по охране прав детства, с трудными подростками, с асоциальными семьями, с детьми, находящимися в социально опасном положении (при отсутствии штатного социального педагога, инспектора по охране прав детства)	до 10
3.9.17.	Работникам учреждений за организацию работы по социально-психологическому тестированию обучающихся:	
	заместитель руководителя;	до 20
	педагог-психолог;	до 15
	классные руководители (каждому)	до 10
3.9.18.	Работникам за работу в составе аттестационной комиссии учреждения по аттестации руководящих и педагогических работников на соответствие занимаемой должности:	



	руководитель комиссии;	до 20
	секретарь комиссии	до 15
3.9.19.	Педагогическим работникам, ответственным по приказу за консультирование и рецензирование творческих работ обучающихся и воспитанников	до 15
3.9.20.	Работникам за руководство и организацию летней оздоровительной кампании (на период организации и проведения):	
	заместитель руководителя;	до 20
	педагогические работники (каждому)	до 15
3.9.21.	Работникам за руководство и организацию тренировочных и учебно-тренировочных сборов (на период организации и проведения):	
	заместитель руководителя;	до 20
	педагогические работники (каждому)	до 15
3.9.22.	Работникам:	
	за работу в комиссиях по закупке товаров, работ и услуг: председатель комиссии;	до 20
	секретарь комиссии;	до 20
	члены комиссии (каждому);	до 10
	за работу в комиссиях по приемке товаров, работ и услуг:	
	председатель комиссии;	до 20
	секретарь комиссии;	до 20
	члены комиссии (каждому)	до 10
3.9.23.	Работникам учреждения за организацию работы с фондами социального, медицинского, пенсионного страхования:	
	главному бухгалтеру;	до 20
	бухгалтерам, иным специалистам и служащим	до 40
3.9.24.	Работнику за ведение воинского учета	до 15
3.9.25.	Работникам за организацию работы:	
	по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций и обеспечению пожарной безопасности (уполномоченный по делам ГО и ЧС, председатель соответствующей комиссии);	до 20
	за противодействие терроризму;	до 15
	за противодействие коррупции	до 15
3.9.26.	Работнику за выполнение обязанностей общественного инспектора по охране труда	до 15
3.9.27.	Работникам за выполнение функций специалиста в сфере закупок (при отсутствии должности в штатном расписании)	до 80



3.9.28.	Работнику за выполнение обязанностей специалиста по кадрам (при отсутствии должности в штатном расписании)	до 20
3.9.29.	Работникам учреждения (в том числе библиотекарям) за работу с библиотечным фондом учебников (в зависимости от количества экземпляров учебников):	
	работникам, входящим в ПКГ работников образования, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н;	до 20
	иным работникам	до 25
3.9.30.	Главным бухгалтерам, бухгалтерам за ведение планово-экономической деятельности (при отсутствии должности экономиста в штатном расписании)	до 50
3.9.31.	Работникам за организацию и проведение педагогического мониторинга (на период проведения):	
	заместитель руководителя;	до 15
	педагогические работники (каждому)	до 10
3.9.32.	Заместителям руководителя, педагогическим работникам учреждений за руководство и организацию инновационной экспериментальной площадки, проводящей исследовательскую работу по проблемам образования и внедрению результатов исследований в практику (каждому):	
	регионального уровня;	до 30
	федерального уровня	до 40
3.9.33.	Работникам учреждения, участвующим в подготовке и проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, за обеспечение проведения государственной итоговой аттестации (за исключением педагогических работников, которым в соответствии с законодательством выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению указанной государственной итоговой аттестации):	
	заместитель руководителя;	до 30
	технический специалист по работе с программным обеспечением, оказывающий информационно-техническую помощь руководителю и организаторам ППЭ;	до 20
	педагогические и иные работники, оказывающие сопровождение проведения государственной итоговой аттестации вне аудитории;	до 15
	медицинский работник; ассистент, оказывающий необходимую техническую помощь обучающимся с	до 10



	ограниченными возможностями здоровья, детям-инвалидам и инвалидам	
3.9.34.	Работникам учреждения за погрузочно-разгрузочные работы и складирование (при отсутствии в штатном расписании должности грузчика)	до 50
3.9.35.	Педагогическим работникам учреждения за работу по наставничеству молодых специалистов	до 30

*Примечания:*

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

*Конкретный размер доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, определяется учреждением самостоятельно, утверждается локальным актом учреждения в размере, не превышающем максимальный размер доплаты, установленный настоящим Положением.*

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

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

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

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

*в классах с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья общеобразовательных учреждений - предельной наполняемости, установленной соответствующими санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами;*

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

*Перечень иных предметов, по которым учителям, преподавателям устанавливается доплата за проверку письменных работ, а также максимальный размер доплаты по каждому из этих предметов в диапазоне, предусмотренном*



пунктом 3 таблицы, определяются учреждением и фиксируются в локальном нормативном акте.

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

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

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

Доплата за обеспечение проведения государственной основной и государственной итоговой аттестации устанавливается:

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

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

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

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

При этом, исходя из содержания выполняемой дополнительной работы,



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

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

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

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

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

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

Объем средств, направляемых на установление доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, не должен превышать 20 % планового фонда оплаты труда на очередной финансовый год, исчисленного исходя из должностных окладов, с учетом установленной педагогической нагрузки, и ставок заработной платы.



#### **4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

4.1. 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.

Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

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

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

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

Надбавка за результативность работы устанавливается педагогическим работникам в зависимости от результативности труда по организации образовательного процесса, проведение системной самооценки учителем собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности, ориентирована на выявление персональных качеств личности педагога, способствующих успешности обучающихся и направлена на повышение качества обучения и воспитания в условиях реализации программы развития МАОУ «Школы № 115».

4.4.1 Выплаты могут производиться ежемесячно, ежеквартально, по окончании полугодия или календарного года. Педагогический работник МАОУ «Школа № 115», претендующий на установление надбавки (далее – претендент), осуществляет самоанализ профессиональной деятельности в соответствии с критериями оценочного листа (приложение № 1 к положению) Заполненный оценочный лист является основанием для оценки результативности и качества профессиональной деятельности.



Основными принципами оценки достижений педагогических работников образовательного учреждения являются:

- единые процедура и технология оценивания;
- достоверность используемых данных;
- соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании предоставляемой информации.

Каждому критерию присвоено определенное количество баллов.

Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности педагога в образовательном учреждении приказом создается комиссия, состоящая из представителей администрации, методического совета, членов первичной организации профсоюзного комитета.

Комиссия рассматривает материалы по самоанализу деятельности претендента, осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга его профессиональной деятельности и принимает решение о соответствии деятельности претендента требованиям к установлению надбавки или отказе.

Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом учителя, подписывается всеми членами комиссии, доводится для ознакомления под роспись педагогу.

***Критерии показателей результативности педагогических работников для установления повышающего коэффициента надбавки за результативность***

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование показателя</b>	<b>Количество баллов</b>
1.	Наличие выполненных проектов и исследовательских работ с обучающимися, получивших публичное признание на мероприятиях:	
	<i>муниципального уровня</i>	3
	<i>регионального уровня</i>	8
	<i>федерального уровня</i>	13
	<i>международного уровня</i>	18
2.	Организация внеклассной деятельности по предмету или в рамках межпредметной направленности, достигающая высоких результатов, подтвержденных участием и успехами в мероприятиях и проектах не ниже уровня муниципалитета	2
3.	Руководство социально-практической деятельностью обучающихся, достигающее высоких результатов, подтвержденных участием и успехами в мероприятиях и проектах не ниже уровня муниципалитета	2
4.	Использование данных мониторинга индивидуальных образовательных достижений для повышения качества образовательного процесса	2
5.	Наличие положительной динамики образовательных результатов обучающихся	2



6.	Доля обучающихся, набравших свыше 70 баллов в рамках единого государственного экзамена по предмету, в общей численности подготовленных педагогом обучающихся, сдававших единый государственный экзамен по предмету	
	<i>от 25 % до 50 %</i>	1
	<i>свыше 50 %</i>	2
7.	Разнообразие форм работы с родителями (законными представителями) обучающихся, эффективность которых признана педагогическим сообществом образовательного учреждения	2
8.	Организация работы с социально-неблагополучными семьями, эффективность которой признана педагогическим сообществом образовательного учреждения	2
9.	Удовлетворенность родителей (законных представителей) обучающихся качеством применяемых методов и форм обучения в % от числа опрошенных	2
10.	Привлечение и организация результативного участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, конференциях, соревнованиях	
	<i>муниципального уровня</i>	3
	<i>регионального уровня</i>	8
	<i>федерального уровня</i>	13
11.	Участие в опытно-экспериментальной деятельности образовательного учреждения	
	<i>с участием не менее 40 обучающихся</i>	4
	<i>с участием не менее 80 обучающихся</i>	9
	<i>с участием не менее 120 обучающихся</i>	15
12.	Обобщение и распространение продуктивного педагогического опыта на мероприятиях не ниже уровня муниципалитета	2

Количество баллов	Коэффициент	Количество баллов	Коэффициент
Менее 5	0,25	30-39	1,25
5-19	0,5	40-60	1,5
20-29	1,0	Более 60	2,0

Результаты деятельности комиссии оформляются протоколами. Копии протоколов могут быть переданы в профсоюзную организацию. Решение комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

На основании решения комиссии издается приказ об установлении надбавки педагогическим работникам образовательного учреждения по результатам их



профессиональной деятельности за полугодие. Оценка результативности производится 2 раза в год (по полугодиям).

#### 4.4.2 Порядок определения размера и расчет надбавки.

Расчет размеров надбавки учителям производится два раза в год по отчетным периодам:

– I период: январь, февраль, март, апрель, май - заседание комиссии в июне и на основании решения и приказа назначается надбавка (повышающий коэффициент за результативность) и производится выплата в дни выплаты заработной платы в июне, июле, августе, сентябре, октябре, ноябре, декабре;

– II период: сентябрь, октябрь, ноябрь, декабрь - заседание комиссии в январе следующего года и на основании решения и приказа назначается надбавка (повышающий коэффициент за результативность) и производится выплата в дни выплаты заработной платы в январе, феврале, марте, апреле, мае.

4.4.3 Претендовать на выплату надбавки не могут педагогические работники образовательного учреждения, имеющие неснятые дисциплинарные взыскания и обоснованные посменные обращения по вопросам осуществления педагогической деятельности.

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

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

4.6 Надбавка за качество работы иным работникам учреждений образования (за исключением руководителя) может быть установлена в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) 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 работы и его размерах в отношении работников учреждения принимается руководителем самостоятельно в соответствии с локальным актом учреждения.

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

Размер надбавки за качество определяется путем умножения размера должностного оклада (ставки заработной платы) по должности (профессии) на повышающий коэффициент. Выплаты надбавки за качество носят стимулирующий



характер.

Применение надбавки за качество к должностному окладу (ставке заработной платы) не образует нового должностного оклада (ставки заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении или в виде повышающего коэффициента к должностному окладу (ставке заработной платы).

Надбавки за качество к должностному окладу (ставке заработной платы) устанавливается на определенный период времени на срок не более одного года.

Средства на выплату надбавки за качество работы по пункту 4.7 не предусматриваются при планировании расходов на финансовое обеспечение деятельности учреждений на очередной финансовый год и на плановый период.

4.7 Для установления надбавки за качество работникам МАОУ «Школа № 115» применяются показатели эффективности деятельности образовательной организации, с учетом объема занятости работника и достигнутых результатов в осуществлении показателя. На основании данных показателей на сотрудника заполняется оценочный лист с расчетом размера коэффициента (приложение № 1 к положению):

***Показатели эффективности деятельности заместителей руководителя по воспитательной или учебно-воспитательной работе для установления повышающего коэффициента надбавки за качество работы***

№ п/п	Наименование показателя	Количество баллов
1.	Информационная открытость общеобразовательной организации (наличие и использование интерактивных форм общения с родителями (законными представителями), обучающимися и другими заинтересованными лицами)	5
2.	Реализация социокультурных проектов (наличие школьного музея, театра, реализация социальных проектов, организация научного общества учащихся, др.)	5
3.	Реализация программ, комплексов мероприятий, направленных на работу с одаренными детьми (динамика участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, смотрах и др.)	5
4.	Наличие действующих органов самоуправления (совет школы, совет профилактики, совет отцов, детское самоуправление, др.)	5
5.	Инновационная образовательная деятельность (разработка новых форм организации образовательного процесса, использование современных образовательных технологий)	5



6.	Динамика позитивных отзывов родителей (законных представителей) обучающихся о профессиональном мастерстве педагогических работников, организации образовательного процесса через систему анкетирования, опроса, рейтинга	5
7.	Наличие в образовательной организации комплекса мер по сохранению и укреплению здоровья детей и рост охвата обучающихся программами по здоровью сбережению	5
8.	Организация на базе учреждения кружков и секций (увеличение направлений деятельности)	5
9.	Организация текущего контроля качества обучения (наличие механизма отслеживания динамики индивидуальных образовательных результатов обучающихся (по результатам контрольных мероприятий)	5
10.	Сохранность в течение учебного года контингента в пределах одной ступени обучения (снижение коэффициента выбытия/доли выбывших обучающихся от их общего числа)	5
11.	Разработка новых форм организации образовательного и воспитательного процессов, использование современных образовательных технологий	5
12.	Наличие в организации более 70 % педагогических работников, имеющих высшее образование (без учета внешних совместителей)	5
13.	Наличие в организации более 33,3 % педагогических работников, получивших дополнительное профессиональное образование (повышение квалификации, стажировка и профессиональная переподготовка специалистов), от общей численности педагогических работников учреждения (без учета внешних совместителей)	5
14.	Соблюдение установленных сроков предоставления запрашиваемых отчетов учредителю и в иные контрольные и надзорные органы	5

Количество баллов	Коэффициент		Количество баллов	Коэффициент
Менее 15	0,5		35-60	1,5
15-34	1,0		Более 60	2,0



*Показатели эффективности деятельности заместителя руководителя по административно-хозяйственной работе для установления повышающего коэффициента надбавки за качество работы*

№ п/п	Наименование показателя	Количество баллов
1.	Материально-техническая, ресурсная обеспеченность образовательного и воспитательного процессов	5
2.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения	5
3.	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	5
4.	Качественная работа по профилактике и полное устранение нарушений требований антитеррористической безопасности	5
5.	Своевременное предоставление материалов для заключения договоров по функционированию общеобразовательного учреждения	5
6.	Проведение инвентаризации	5
7.	Обеспечение проведения мероприятий по подготовке и осуществлению отопительного сезона	5
8.	Отсутствие замечаний по содержанию территории общеобразовательного учреждения	5
9.	Своевременное и оперативное предоставление информации по запросу внутренних пользователей учреждения для анализа и принятия управленческих решений и отчетности	5
10.	Соблюдение установленных сроков предоставления запрашиваемых отчетов учредителю и в иные контрольные и надзорные органы	5

Количество баллов	Коэффициент	Количество баллов	Коэффициент
Менее 10	0,5	20-40	1,5
10-19	1,0	Более 40	2,0

*Показатели эффективности деятельности заведующего хозяйством, заведующего бассейном для установления повышающего коэффициента надбавки за качество работы*

№ п/п	Наименование показателя	Количество баллов
1.	Обеспеченность общеобразовательной организации предметами хозяйственного обихода	5



2.	Состояние помещений общеобразовательной организации соответствуют санитарно-гигиеническим требованиям	5
3.	Контроль за сохранностью имущества общеобразовательной организации	5
4.	Проведение подготовительных мероприятий к инвентаризации основных средств и материальных запасов общеобразовательной организации	
5.	Контроль за работоспособностью технологического оборудования	5
6.	Оперативное принятие мер по устранению сбоев в работе оборудования общеобразовательной организации	5
7.	Принятие оперативных мер по устранению возникающих дефектов в помещениях общеобразовательной организации	5

Количество баллов	Коэффициент	Количество баллов	Коэффициент
Менее 10	0,5	20-25	1,5
10-20	1,0	Более 25	2,0

*Показатели эффективности деятельности заведующего библиотекой, педагога-библиотекаря для установления повышающего коэффициента надбавки за качество работы*

№ п/п	Наименование показателя	Количество баллов
1.	Необходимое наличие учебников, соответствующих федеральному перечню, утверждаемому Министерством просвещения Российской Федерации, в образовательном учреждении для реализации образовательных программ соответствующего уровня образования	5
2.	Способствование формированию и обновлению методической базы образовательного учреждения	5
3.	Пропаганда чтения как способа культурного досуга для обучающихся, организация тематических выставок	5
4.	Работа по сохранению библиотечного фонда (отсутствие недостатков или излишек по результатам инвентаризации, рейды по проверке учебников, своевременное списывание ветхой литературы)	5
5.	Оформление подписки на периодические издания, контроль за их доставкой	5
6.	Использование программ автоматизированного учета библиотечного фонда	5



7.	Соблюдение установленных сроков предоставления запрашиваемых отчетов учредителю и в иные контрольные и надзорные органы	5
----	---	---

Количество баллов	Коэффициент	Количество баллов	Коэффициент
Менее 10	0,5	20-30	1,5
10-19	1,0	Более 30	2,0

**Показатели эффективности деятельности педагога-психолога, социального педагога**

№ п/п	Наименование показателя	Количество баллов
1.	Проведение очных индивидуальных и групповых консультаций с обучающимися, их родителями (законными представителями) и педагогами	5
2.	Осуществление мониторинговых социально-психологических мероприятий	5
3.	Организация мероприятий и консультаций по социально-психологическая адаптация обучающихся	5
4.	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического здоровья обучающихся и педагогов	5
5.	Эффективная работа с обучающимися, имеющими особые образовательные потребности (одаренные дети, слабо успевающие, состоящие на разных видах учета и другие)	5
6.	Использование современных коррекционно-развивающих технологий и методик, в том числе методик активного социально-психологического сопровождения (проведение индивидуальных и групповых развивающих, коррекционных занятий и т.д.)	5
7.	Участие в организации и проведении родительских лекториев, консультационных мероприятий для родителей	5

Количество баллов	Коэффициент	Количество баллов	Коэффициент
Менее 10	0,5	20-30	1,5
10-15	1,0	Более 30	2,0

**Показатели эффективности деятельности главного бухгалтера, бухгалтера для установления повышающего коэффициента надбавки за качество работы**



№ п/п	Наименование показателя	Количество баллов
1.	Соблюдение сроков, установленных для сдачи ежемесячных, квартальных и ежегодных отчётов, отсутствие ошибок отчетных данных	5
2.	Соблюдение установленных сроков предоставления запрашиваемых отчетов и оперативной информации учредителю и в иные контрольные и надзорные органы	5
3.	Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности по расчетам с персоналом, налоговыми органами, поставщиками товаров, работ и услуг и потребителями услуг	5
4.	Качественное проведение инвентаризации имущества, обязательств и расчетов, документальное оформление результатов в соответствии с инструкциями	5
5.	Качественное ведение бухгалтерского учета с выполнением требований приказов и инструкций по бухгалтерскому учету в государственных(муниципальных) учреждениях	5
6.	Динамика изменения доли средств от приносящей доход деятельности в общем объеме доходов организации из всех источников финансирования	5
7.	Своевременное и оперативное предоставление информации по запросу внутренних пользователей учреждения для анализа и принятия управленческих решений и отчетности	5
8.	Владение и использование в работе различного программного обеспечения, систем электронного документооборота, сервисов отчетности и др.	5
9.	Самостоятельность и ответственность при выполнении поставленных задач и должностных обязанностей	5

Количество баллов	Коэффициент	Количество баллов	Коэффициент
10-15	0,5	30-35	1,5
20-25	1,0	Более 35	2,0

*Показатели эффективности деятельности экономиста и специалиста по закупкам для установления повышающего коэффициента надбавки за качество работы*

№ п/п	Наименование показателя	Количество баллов
1.	Соблюдение целевого расходования бюджетных средств в соответствии с законодательными и нормативно-правовыми актами.	5



2.	Своевременное заключение договоров по функционированию общеобразовательного учреждения	5
3.	Соблюдение сроков, установленных для сдачи ежемесячных, квартальных и ежегодных отчётов, отсутствие ошибок отчетных данных	5
4.	Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности по расчетам с поставщиками товаров, работ и услуг	5
5.	Соблюдение бюджетного законодательства при принятии бюджетных обязательств (при заключении договоров), недопущение превышения бюджетных обязательств, правильность учета бюджетных обязательств	5
6.	Качественное и своевременное составление плана финансово-хозяйственной деятельности, отчетов о его исполнении, своевременное внесение изменений в план финансово-хозяйственной деятельности	5
7.	Своевременное и оперативное предоставление информации по запросу внутренних пользователей учреждения для анализа и принятия управленческих решений и отчетности	5
8.	Владение и использование в работе различного программного обеспечения, систем электронного документооборота, сервисов отчетности и др.	5
9.	Самостоятельность и ответственность при выполнении поставленных задач и должностных обязанностей	5

Количество баллов	Коэффициент	Количество баллов	Коэффициент
10-15	0,5	30-35	1,5
20-25	1,0	Более 35	2,0

*Показатели эффективности деятельности иным работникам образовательного учреждения, в том числе педагогических работников (не указанных выше), для которых не предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, для установления повышающего коэффициента надбавки за качество работы*

№ п/п	Наименование показателя	Количество баллов
1.	Высокое качество выполнения должностных обязанностей	5
2.	Соблюдение сроков, установленных для сдачи ежемесячных, квартальных и ежегодных отчётов, отсутствие ошибок отчетных данных	5



3.	Соблюдение установленных сроков предоставления оперативной информации и ответов на запросы отделов Управления образования города Ростова-на-Дону и другие контрольные организации	5
4.	Владение и использование в работе различного программного обеспечения, систем электронного документооборота, сервисов отчетности и др.	5
5.	Самостоятельность и ответственность при выполнении поставленных задач и показателей эффективности деятельности учреждения	5
6.	Интенсивность и высокие результаты работы (интенсивность и напряженность работы, производительность труда, достижение плановых или иных показателей работы)	5
7.	Своевременное и оперативное предоставление информации по запросу внутренних пользователей учреждения для анализа и принятия управленческих решений и отчетности	5
8.	Динамика позитивных отзывов родителей (законных представителей), обучающихся о профессиональном мастерстве педагогических работников, организации образовательного процесса через систему анкетирования, опроса, рейтинга	5
9.	Использование интерактивных форм общения с родителями (законными представителями), обучающимися и другими заинтересованными лицами	5

Количество баллов	Коэффициент	Количество баллов	Коэффициент
Менее 10	0,5	20-30	1,5
10-15	1,0	Более 30	2,0

Надбавка за качество работы может устанавливаться рабочим, имеющим не ниже 6-го квалификационного разряда и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных работ, а также водителям автомобилей, тарифицированным по 4-му и 5-му квалификационным разрядам, занятым перевозкой обучающихся (воспитанников), в размере до 50 процентов ставки заработной платы. Порядок ее установления определяется учреждением.

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



в государственных и муниципальных учреждениях, государственных органах и органах местного самоуправления.

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

4.8.1 Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах

- от должностного оклада педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы,
- от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы.

4.8.1. Размер надбавки за выслугу лет устанавливается в соответствии с таблицей:

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1.	Руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения, главный бухгалтер; руководители, специалисты и служащие, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные Приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, от 05.05.2008 № 217н, от 03.07.2008 № 305н при стаже работы (службы):	
	от 5 до 10 лет	10
	от 10 до 15 лет	15
	свыше 15 лет	20
2.	Иные специалисты и служащие при стаже работы (службы):	
	от 1 года до 5 лет	10
	от 5 до 10 лет	15
	от 10 до 15 лет	20
свыше 15 лет	30	

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

4.9. Работникам учреждения могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты. Целью установления премий за высокое качество работы, успешное выполнение поставленных задач и заданий является повышение материальной заинтересованности работников в эффективном и качественном труде, поощрение добросовестного отношения к труду при выполнении Правил внутреннего трудового распорядка и соблюдении трудовой дисциплины. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.



Источником всех видов премиальных выплат является фонд оплаты труда, состоящий из средств субсидии и средств от приносящей доход деятельности. Размер средств определяется в размере 5 процентов от планового фонда оплаты труда, из них до 1,5 процента на премирование руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

Учреждения вправе увеличивать премиальный фонд сверх предельного размера за счет средств экономии по фонду оплаты труда или в пределах общей суммы субсидии на финансовое обеспечение государственного (муниципального) задания на оказание государственных (муниципальных) услуг (выполнение работ).

Премиальные выплаты за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, выплачиваются сотрудникам в соответствии с Положением о премировании работников за счет средств от приносящей доход деятельности.

4.9.1. Размеры единовременных премиальных выплат отдельному работнику, коллективу работников или подразделению МАОУ «Школа № 115» по различным основаниям устанавливаются по представлению непосредственного руководителя сотрудников, либо руководителя учреждения на рассмотрение комиссией по рассмотрению и распределению стимулирующих и компенсационных выплат и утверждаются приказом МАОУ «Школа № 115».

Размер единовременной премиальной выплаты зависит от личного вклада работника в достижение успехов МАОУ «Школа № 115», определяется в абсолютном размере или в процентном отношении к окладу (должностному окладу), тарифной ставке, месячному фонду оплаты труда с учетом имеющихся средств и максимальным размером не ограничивается.

4.9.2. Премиальные выплаты в адрес одного работника могут быть установлены одновременно по нескольким основаниям при условии их возникновения и наличия финансовых средств согласно показателям видов премирования и в размерах согласно таблице

#### Показатели, виды и размеры премиальных выплат:

№ пункта	Вид выплат	Размер выплаты в % (от должностного оклада), рублях
4.9.2.1.	За качественную подготовку образовательного учреждения к началу нового учебного года (по итогам работы в 3 квартале, к работе в осеннее - зимний период (по итогам работы в 1 и 4 кварталах)	до 50 %
4.9.2.2.	За соблюдения требований по охране труда, техники безопасности и отсутствие несчастных случаев с обучающимися и сотрудниками (по итогам работы за квартал)	до 30 %
4.9.2.3.	За оформление кабинетов, рекреаций	до 30 %
4.9.2.4.	За подготовку документации к аттестации, лицензированию, аккредитации школы	до 55 %



4.9.2.5.	За озеленение помещений школы, пришкольного участка	до 60 %
4.9.2.6.	За успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей, отсутствие нареканий и претензий по качеству работы сотрудника	до 100 %
4.9.2.7.	За создание презентационных материалов (в электронном, видео и (или) печатном виде)	до 20 %
4.9.2.8.	За результативное участие в образовательных и воспитательных проектах муниципального, регионального или федерального уровней	до 100 %
4.9.2.9.	За увеличение объема работ с базами информационных данных, расширение баз данных	до 100 %
4.9.2.10.	За информационную работу по пожарной безопасности с обучающимися	до 20 %
4.9.2.11.	За подготовку, организацию родительских всеобучей, конференций для родителей	до 25 %
4.9.2.12.	За устранение последствий аварий	до 25 %
4.9.2.13.	За выполнение обязанностей отсутствующего директора, за напряженность труда в период их выполнения заместителем директора, исполняющего обязанности директора школы.	до 25 %
4.9.2.14.	За участие в общественной работе образовательного учреждения, эффективное решение образовательных и воспитательных задач с привлечением органов самоуправления класса, образовательного учреждения, педагогического сообщества, социального партнерства	до 100 %
4.9.2.15.	За организацию социального партнерства и взаимодействие с организациями среднего профессионального и высшего образования по организации предпрофильного и профильного образования обучающихся, проектной деятельности	до 30 %
4.9.2.16.	За организацию занятий с будущими первоклассниками	до 35 %
4.9.2.17.	За участие в конкурсах профессионального мастерства: «Учитель года», «Искусство воспитания», другие конкурсы	до 200 %
4.9.2.18.	За дополнительный объем работы по организации пункта проведения государственной итоговой аттестации (по итогам работы за 2 квартал)	до 50 %
4.9.2.19.	За организацию (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	до 25 %



4.9.2.20.	За активное участие в разработке и реализации основной образовательной программы	до 20 %
4.9.2.21.	За реализацию дополнительного объема работы, связанной с превышением контингента обучающихся в классе (по итогам работы за полугодие, год)	до 20 %
4.9.2.22.	За высокий уровень профессионализма (по итогам проведения внешней оценки родителями и обучающимися профессионального мастерства педагогического работника по организации образовательного процесса)	до 20 %
4.9.2.23.	За успешную организацию и проведение летней оздоровительной кампании	до 30 %
4.9.2.24.	За высокие показатели по итогам учебной и воспитательной работы	до 25 %
4.9.2.25.	За соблюдение финансово-хозяйственной дисциплины	до 100 %
4.9.2.26.	За качественное и своевременное представление документации, разовых отчетов учредителя и вышестоящих организаций	до 200 %
4.9.2.27.	За покос травы на школьной территории в период с марта по октябрь месяцы	до 80 %
4.9.2.28.	Полное и качественное исполнение муниципального задания и плана финансово - хозяйственной деятельности образовательной организации за год)	
	100 % выполнения	20 %
	от 95 % до 100 %	15 %
	от 90 % до 94 %	10 %
	от 80 % до 89 %	5 %
4.9.2.29.	За качественную организацию работ по реализации проектов, а также непосредственное руководство проектами	до 200 %
4.9.2.30.	За качественное и своевременное оформление, и ведение служебной документации, связанной с текущей организационной, финансово-хозяйственной и учебной деятельностью общеобразовательного учреждения	до 200 %
4.9.2.31.	За качественное оформление тематических выставок	до 200 %
4.9.2.32.	За высокое качество подготовки, организации и проведения ремонтных работ (текущий ремонт)	до 300 %



4.9.2.33.	За качественную работу при заключении договоров, за отсутствие фактов нарушения законодательства при размещении заказов на поставку товаров, услуг, качественный контроль исполнения видов работ по заключенным договорам (по итогам работы за квартал, год)	до 200 %
-----------	--	----------

Премирование руководителя учреждения производится в порядке, утвержденном Управлением образования города Ростова-на-Дону с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

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

- за квалификацию;
- за наличие ученой степени;
- за наличие почетного звания;
- выплата молодым специалистам из числа педагогических работников.

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

Надбавка за квалификацию устанавливается в процентах

- от должностного оклада педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы,
- от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) и составляет

4.11.1. Педагогическим работникам устанавливается:

- при наличии первой квалификационной категории – 10 %;
- при наличии высшей квалификационной категории – 25 %.

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

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- если квалификационная категория установлена по одной должности педагогического работника, а педагогическая работа выполняется в должности (должностях) с другим наименованием (в том числе по совместительству), при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы.

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

4.12. Работникам, имеющим ученую степень доктора наук или кандидата наук



по основному профилю профессиональной деятельности, устанавливается надбавка за наличие ученой степени.

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

Надбавка за наличие ученой степени устанавливается в процентах

- от должностного оклада педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы,
- от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы

в соответствии с таблицей:

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

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

4.13. Работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации «народный» или «заслуженный» или ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации (медаль, нагрудный знак, нагрудный значок), устанавливается надбавка за наличие почетного звания.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается в процентах

- от должностного оклада, ставки заработной платы педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы,
- от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы

в соответствии с таблицей:

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
-------	-------------------------------	-----------------------------



1.	Руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения, главный бухгалтер; работники, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные Приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, от 05.05.2008 № 217н, от 03.07.2008 № 305н:	
	при наличии почетного звания «народный»	25
	при наличии почетного звания «заслуженный»	15
	при наличии ведомственной награды	10
2.	Иные работники:	
	при наличии почетного звания «народный»	до 30
	при наличии почетного звания «заслуженный»	до 20
	при наличии ведомственной награды	до 15

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

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

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

4.14. В целях привлечения и укрепления кадрового состава государственных учреждений системы образования Ростовской области молодым специалистам из числа педагогических работников (далее – молодой специалист) устанавливается надбавка в размере 25 процентов

- от должностного оклада педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы,
- от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы.

4.14.1. Под молодыми специалистами в целях установления надбавки понимаются лица в возрасте до 35 лет, получившие среднее профессиональное или высшее образование, или обучающиеся по образовательным программам высшего образования, допущенные в установленном порядке к занятию педагогической деятельностью по общеобразовательным программам, осуществляющие в учреждении профессиональную деятельность на основании трудового договора по основной работе по должности, отнесенной постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» к должностям педагогических работников.



4.14.2. 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.

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

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

4.17. Учреждение вправе выплачивать сотрудникам премии, не предусмотренные фондом оплаты труда в соответствии с Положением о премировании работников за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4.18. Фонд оплаты труда, сформированный за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направляется на выплату заработной платы работникам, непосредственно оказывающим платные услуги.

4.19. Система оплаты труда и премирования за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается МАОУ «Школа № 115» самостоятельно и фиксируется в Положении о премировании работников за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, принятым с учетом мнения представительного органа работников.

## **5. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ И ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ВКЛЮЧАЯ ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ, УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО И СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

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

5.2. Установление должностных окладов руководителю и заместителям руководителя учреждения:

5.2.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, установленных настоящим Положением.

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.

Минимальные размеры должностных окладов руководителей приведены в таблице:

<b>Минимальный должностной оклад (рублей)</b>	<b>Минимальный должностной оклад (рублей)</b>
Образовательные учреждения I группы по оплате труда руководителей, в том числе директоров	27 774
Образовательные учреждения II и III групп по оплате труда руководителей	25 253
Образовательные учреждения IV группы по оплате труда руководителей	22 958

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

5.4.Руководителю Учреждения могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения, в порядке, определенном локальным актом Управления образования города Ростова-на-Дону.

Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ и премиальные выплаты выплачиваются руководителю учреждения по решению Управления образования города Ростова-на-Дону с учетом достижения показателей выполнения муниципального задания на оказание государственных и муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

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

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

Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые руководителям учреждений за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, осуществляются в соответствии с локальным актом учреждения.

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

Оплата труда руководителей учреждений за осуществление педагогической (преподавательской) работы устанавливается отдельно по каждой должности (виду



работы) и осуществляется исходя из норм часов учебной (преподавательской, педагогической) работы, установленных по должностям за ставку заработной платы, являющихся расчетными для исчисления заработной платы за фактический объем, выплат компенсационного характера, предусмотренных для соответствующей педагогической должности, выплат стимулирующего характера - надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории, за выслугу лет, за специфику работы, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака).

Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться руководителем учреждения, определяется Управлением образования города Ростова-на-Дону, 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. Руководителям учреждений, заместителям руководителей, главным бухгалтерам устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) (далее – предельное соотношение) в размере от 3 до 6 за финансовый год. Размеры предельного соотношения определяются в соответствии с таблицей:

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

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

5.6.1. Для заместителей руководителя, главного бухгалтера размер



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

5.6.2. По решению Управления образования города Ростова-на-Дону руководителю учреждения на определенный период может устанавливаться предельное соотношение заработной платы в индивидуальном порядке без учета среднесписочной численности работников (для вновь создаваемых учреждений, при приостановлении основной деятельности учреждения, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией), но не более 6,0 для руководителя учреждения и не более 5,5 для заместителей руководителя, главного бухгалтера.

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

## **6. ОСОБЕННОСТИ УСЛОВИЙ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

6.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определяются в соответствии с приказом 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 (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.

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

- установленным объемом педагогической работы;
- размером ставки заработной платы, применяемым для исчисления заработной платы в зависимости от установленного объема педагогической работы;
- размером заработной платы, исчисленным с учетом установленного объема педагогической работы.

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



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

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

6.6. Работники учреждения, включая руководителей и заместителей руководителей, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности (далее - учебная нагрузка) в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

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

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

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

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

6.8.1. Заработная плата на основе ставок заработной платы педагогических работников, для которых нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы установлены пунктами 2.3 - 2.7 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 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 педагогической должности на установленный объем



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

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

- учителей и преподавателей за работу по совместительству в другом образовательном учреждении (одном или нескольких);
- учителей, для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

6.8.2. 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 руководителя определяется Управлением образования, порядок проведения тарификации работников учреждения - руководителем учреждения.

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 общеобразовательных учреждений, реализующих образовательные программы в очно-заочной и заочной формах обучения, в зависимости от объема их учебной нагрузки, производится 2 раза в год - на начало первого и второго учебных полугодий.

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

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



дополнительно в соответствии с почасовой оплатой труда.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение по индивидуальному учебному плану с применением дистанционных образовательных технологий (детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья, которые в соответствии с медицинским заключением временно или постоянно не могут посещать общеобразовательные организации и не имеют противопоказаний для работы на компьютере) производится ежемесячно - на начало каждого месяца.

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

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

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

6.9. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников:

6.9.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

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

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

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

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

6.9.3. 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, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, оплата педагогической работы производится по часовой ставке замещающего



работника.

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

- должностного оклада, ставки заработной платы;
- выплат компенсационного характера: доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в особых условиях труда;
- выплат стимулирующего характера: надбавки за выслугу лет,
- за квалификацию, за специфику работы, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания.

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

6.9.4. Порядок и особенности определения почасовой оплаты труда педагогических работников, реализующих дополнительные профессиональные программы, определяются учреждением и фиксируются в локальном нормативном акте.

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

## **7. ДОПЛАТА ДО УСТАНОВЛЕННОГО МИНИМАЛЬНОГО РАЗМЕРА ОПЛАТЫ ТРУДА (МРОТ)**

7.1. Соблюдение размера минимальной оплаты труда в МАОУ «Школа № 115» устанавливается согласно ст. 133. Трудового Кодекса Российской Федерации. Размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения. 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.

Минимальный размер оплаты труда (далее – МРОТ), установленный федеральным законом, обеспечивается:

- организациями, финансируемыми из федерального бюджета, - за счет средств федерального бюджета, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;
- организациями, финансируемыми из бюджетов субъектов Российской Федерации, - за счет средств бюджетов субъектов Российской Федерации,



внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

– организациями, финансируемыми из местных бюджетов, - за счет средств местных бюджетов, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

7.2. В состав зарплаты, которая сравнивается с МРОТ, входят: основная зарплата сотрудника по тарифной ставке или оклад, компенсационные, стимулирующие выплаты, премии и другие поощрительные выплаты за трудовые показатели согласно части 1 статьи 129 ТК РФ.

Не включаются в зарплату для сравнения с МРОТ:

– доплаты за работу сверхурочно, в выходные и праздничные дни;

– оплату за выполнение дополнительного объема работы при исполнении обязанностей по вакантной должности, либо временно отсутствующих сотрудников;

– оплату за дополнительную работы, в том числе связанную с обеспечением образовательного процесса, но не входящей в основные должностные обязанности работников: классное руководство, проверка тетрадей, заведованиями учебными кабинетами, работа в комиссиях и другие виды дополнительных работ не входящих в основные обязанности(согласно Постановления Конституционного Суда РФ от 23.09.2024 № 40-П);

- за работу в особых условиях труда;
- компенсацию за неиспользованный отпуск;
- компенсацию за работу во вредных условиях труда;
- вознаграждение по договорам гражданско-правового характера;
- социальные выплаты (материальную помощь и прочее);
- компенсацию подотчетнику его расходов, суточные.

7.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже МРОТ. Если учитель отработал месяц полностью и выполнил норму рабочего времени, то за норму часов учебной нагрузки из расчета 18 часов в неделю он должен получить не меньше МРОТ.

7.4. Сотрудникам, которые работают в режиме неполного рабочего времени, труд оплачивается пропорционально фактически отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ, но не ниже МРОТ в пересчете на полную месячную ставку (ст. 93 ТК).

С сотрудниками-совместителями, в том числе внутренними, заключается отдельный трудовой договор. Труд совместителей оплачивается пропорционально фактически отработанному времени (ст. 285 ТК). Поэтому зарплата совместителей должна быть не ниже МРОТ в пересчете на полное рабочее время.

7.5. МРОТ учитывается при расчете отпускных, командировочных и других выплат, которые начисляются из среднего заработка. МРОТ учитывается при расчете пособий: больничное, по беременности и родам, по уходу за ребенком до 1,5 лет.



## 8. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА.

8.1. Руководитель учреждения в пределах фонда оплаты труда может привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися и мероприятий в области образования (оплата работы членов жюри конкурсов, смотров и иных соревнований, и состязаний, рецензентов конкурсных работ), привлекаемых для оценки результатов участников состязаний, осуществляется исходя из коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно таблице:

№ п/п	Вид работ	Размеры коэффициентов ставок почасовой оплаты труда		
		<i>профессор, доктор наук</i>	<i>доцент, кандидат наук</i>	<i>лица, не имеющие ученой степени</i>
1.	Обучающиеся в общеобразовательных учреждениях	0,040	0,034	0,020
2.	Работа членов жюри конкурсов, смотров и иных состязаний, рецензентов конкурсных работ и иных специалистов, привлекаемых для оценки результатов участников состязаний при проведении мероприятий в области образования	0,054	0,047	0,027

8.2. Руководитель учреждения в пределах имеющихся средств может привлекать для выполнения программно-методических, научно-исследовательских разработок в рамках реализации мероприятий федеральных и региональных государственных программ, и проектов высококвалифицированных специалистов с оплатой их труда исходя из коэффициентов ставок почасовой оплаты труда, предусмотренных пунктом 8.1 настоящего раздела.

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

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

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

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

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетное звание «народный»,



устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

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

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

Перечень должностей административно-управленческого персонала устанавливается локальным нормативным актом учреждения на основании Примерного перечня должностей административно-управленческого персонала.

8.5. Оплата труда работников учреждений за счет средств областного или муниципального бюджетов осуществляется в порядке, установленном настоящим Положением.

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

8.6. Работникам Учреждения может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается:

– руководителю учреждения - Управлением образования в соответствии с утвержденным им порядком на основании письменного заявления руководителя;

– работникам учреждения - руководителем учреждения из фонда оплаты труда учреждения, в пределах, предусмотренных в учреждении средств в размере 1 % от планового фонда оплаты труда.

Выплата материальной помощи работнику учреждения производится на основании письменного заявления работника, с указанием причин для выдачи материальной помощи.

8.7. Работникам школы могут устанавливаться следующие виды выплат материальной помощи (в абсолютном размере) при наличии средств в фонде оплаты труда учреждения:

№ п/п	Вид выплат	Размер выплат (без учета повышающего коэффициента за квалификацию)
1.	В случае смерти работника в период его трудовых отношений в учреждении	в размере одного должностного оклада
2.	В случае смерти близких родственников (родители и дети работника, муж/жена)	5 000 рублей
3.	В случае получения работником травмы	в размере до одного должностного оклада
4.	При рождении ребенка	в размере до одного должностного оклада



5.	В случае тяжелого материального положения работника в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, квартирная кража, авария систем водоснабжения, отопления и других обстоятельств)	5 000 рублей
6.	В случае вступления в официальный брак	в размере до одного должностного оклада
7.	В случае болезни работника, проведения лечения, как самого работника, так и его близких родственников (жена/муж, мать/отец, дети до 18 лет)	до 5 000 рублей

8.8. Выплата материальной помощи работникам учреждения производится на основании письменного заявления работника учреждения с точным указанием причин для выдачи материальной помощи. В зависимости от обстоятельств, указанных к заявлению могут быть приложены: копия свидетельства о смерти, листок нетрудоспособности, копия свидетельства о заключении брака, копия свидетельства о рождении ребенка.

8.9. Размеры материальной помощи, установленные настоящим положением, не могут в дальнейшем увеличиться исходя из наличия финансовых средств, предусматриваемых федеральным или муниципальным бюджетом на обеспечение деятельности образовательного учреждения.

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

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



**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ГОРОДА РОСТОВА-НА-ДОНУ  
“ШКОЛА № 115 ИМЕНИ ЮРИЯ АНДРЕЕВИЧА ЖДАНОВА”  
(МАОУ “ШКОЛА № 115”)**

**ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ № \_\_\_\_\_ от «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ .20 \_\_\_\_ г.**

\_\_\_\_\_  
(фамилия, имя, отчество сотрудника)

\_\_\_\_\_  
(должность)

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование показателя</b>	<b>Колич ество баллов</b>	<b>Обоснование</b>
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
6.			
7.			
8.			
9.			
10.			
<b>Итого:</b>			<b>ПК –</b>

Должность сотрудника \_\_\_\_\_ / Подпись/ ФИО \_\_\_\_\_



Пршито, пронумеровано  
и скреплено печатью 48 листов

И. о. директора МАОУ «Школа № 115»

О. А. Борисова

