



«Мнение профкома  
учтено»  
Председатель  
профсоюзной  
организации  
работников МБОУ  
НОШ №17  
Букша С.А.  
«29» августа 2016г.

«Согласовано»  
Председатель  
Управляющего  
совета

Морев И.И.  
Протокол № 3 от  
«01» июля 2016 г.

Принято на заседании  
педагогического  
совета  
Протокол № 1 от  
«29» августа 2016 г.



«Утверждаю»  
Директор школы  
Е.В. Останкович  
Приказ № 79 от  
«29» августа 2016г.

**Положение  
об оплате труда работников  
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
начальной общеобразовательной школы №17  
города Пятигорска**

**И. Общие положения**

1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения начальной общеобразовательной школы №17 города Пятигорска (далее соответственно – Положение, МБОУ НОШ №17) разработано в соответствии с постановлением Правительства Ставропольского края от 20 августа 2008 года № 128-п «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Ставропольского края», распоряжением Правительства Ставропольского края от 19 декабря 2012 г. № 548-рп «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования систем оплаты труда работников государственных учреждений Ставропольского края и муниципальных учреждений муниципальных образований Ставропольского края на 2013-2018 годы», постановлением руководителя администрации города Пятигорска от 02.10.2008 № 5310, приказом МУ «Управление образования администрации г.Пятигорска» от 7 апреля 2015 года № 261 «О внесении изменений в приказ МУ «Управление образования администрации г. Пятигорска» от 18.10.2013 г. № 831 «Об оплате труда руководителей и работников муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений, подведомственных МУ «Управление образования администрации г. Пятигорска»; приказом МУ «Управление образования администрации г.Пятигорска» от 01.07.2016г. «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений города-курорта Пятигорска, подведомственных МУ «Управление образования администрации г. Пятигорска», утвержденное приказом МУ «Управление образования администрации г. Пятигорска» от 18.10.2013г. №831».
2. Система оплаты труда работников МБОУ НОШ №17 устанавливается с учетом требований трудового законодательства Российской Федерации и настоящего Положения.

Заработная плата работников МБОУ НОШ №17 состоит из:

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

3. Минимальные должностные оклады (оклады) и ставки заработной платы работников МБОУ НОШ №17 устанавливаются согласно разделу 2 настоящего Положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

4. Штатное расписание учреждения утверждается директором МБОУ НОШ №17 и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) МБОУ НОШ №17. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы устанавливаются директором учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с положением об оплате труда работников МБОУ НОШ №17, согласованным в установленном порядке с представительным органом работников.

5. Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования или стажа работы, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по решению соответствующей аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы.

6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам образовательных учреждений согласно разделу 3 Положения.

7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам образовательных учреждений согласно разделу 4 Положения.

8. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам МБОУ НОШ №17 приведен в разделе 5 Положения.

9. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам МБОУ НОШ №17 приведен в разделе 6 Положения.

10. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников приведены в разделе 7 Положения.

11. Система оплаты труда работников МБОУ НОШ №17 устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами (положением об оплате труда работников учреждения и др.), которые разрабатываются применительно только к работникам МБОУ НОШ №17, а также предусматривают по всем имеющимся в штате учреждения должностям работников размеры ставок, окладов (должностных окладов) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

12. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих и квалификационных уровней.

13. Фонд оплаты труда формируется МБОУ НОШ №17 на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Ставропольского края, предусмотренных на оплату труда работников бюджетных учреждений, связанных с оказанием ими в соответствии с государственным заданием государственных услуг (выполнением работ), объемов централизованных средств и используемых учреждением с учетом исполнения ими целевых показателей эффективности работы, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

14. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда учреждения работникам может быть оказана материальная помощь в случаях, установленных Положениями об

оказании материальной помощи работникам учреждения.

**II. Минимальные размеры должностных окладов,  
ставок заработной платы работников МБОУ НОШ №17 по профессиональным  
квалификационным группам должностей**

2.1. Минимальные должностные оклады работников

МБОУ НОШ №17 по профессиональным квалификационным группам должностей

2.1.1. Минимальные должностные оклады заместителей директора МБОУ НОШ №17 в зависимости от группы по оплате труда<\*>:

№ п/п	Наименование должности	Минимальный должностной оклад (рублей)
		Группа по оплате труда руководителей
		I
1	2	3
1.	Заместитель директора, имеющий: <i>I квалификационную категорию или прошедшие аттестацию на соответствие занимаемой должности и имеющие стаж до 3-х лет</i>	15314
2	<i>высшую квалификационную категорию или прошедший аттестацию на соответствие занимающей должности и имеющий стаж работы свыше 3 лет</i> Заместитель директора по административно-хозяйственной работе, <i>прошедший аттестацию на соответствие занимаемой должности и имеющие стаж до 3-х лет</i>	17205  15209
3	Заместитель директора финансово-экономическим вопросам, <i>прошедший аттестацию на соответствие занимаемой должности и имеющие стаж до 3-х лет</i>	15209

<\*> В размеры должностных окладов заместителей руководителя МБОУ НОШ №17, кроме заместителя руководителя по административно-хозяйственной работе, включены размеры ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Примечание:

1. Заместителям директора МБОУ НОШ №17 должностные оклады устанавливаются в следующих размерах:

на 10% ниже должностного оклада руководителя при наличии высшей квалификационной категории или прошедший аттестацию на соответствие занимаемой должности и имеющий стаж работы более 3-х лет;

на 20% ниже должностного оклада руководителя при наличии I квалификационной категории или прошедший аттестацию на соответствие занимаемой должности и имеющий стаж работы менее 3-х лет;

2. Вновь назначенным на должность заместителя директора или не имеющим I или высшую квалификационную категорию, и не прошедшие соответствие занимаемой должности устанавливается должностной оклад на 30% ниже должностного оклада директора.

2.1.2. Ставки заработной платы профессиональной квалификационной группы «Должности педагогических работников» <\*>:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающие коэффициенты	Ставка заработной платы (рублей)
1	2	3		4
1.	2 квалификационный уровень	<b>Педагог дополнительного образования; социальный педагог;</b> <i>без квалификационной категории, имеющим высшее образование прошедшие аттестацию на подтверждение соответствие занимаемой должности</i>	1,05	6 581 6 910
		<i>имеющий I квалификационную категорию</i>	1,1	7 239
		<i>имеющий высшую квалификационную категорию</i>	1,15	7 568
2.	3 квалификационный уровень	<b>Воспитатель; педагог-психолог;</b> <i>без квалификационной категории прошедшие аттестацию на подтверждение соответствие занимаемой должности</i>	1,05	6 895 7 240
		<i>имеющий I квалификационную категорию</i>	1,1	7 585
		<i>имеющий высшую квалификационную категорию</i>	1,15	7 929
3.	4 квалификационный уровень	<b>Учитель-логопед</b> <i>без квалификационной категории прошедшие аттестацию на подтверждение соответствие занимаемой должности</i>	1,04	7 265 7 568
		<i>имеющий I квалификационную категорию</i>	1,09	7 929
		<i>имеющий высшую квалификационную категорию</i>	1,14	8 289
		<b>Учитель</b> <i>без квалификационной категории имеющий II квалификационную категорию или прошедшие аттестацию на подтверждение соответствие занимаемой должности</i>	1,05	8 145 8 552
		<i>имеющий I квалификационную категорию</i>	1,1	8 960
		<i>имеющий высшую квалификационную категорию</i>	1,15	9 367

<\*> В размеры ставок заработной платы педагогических работников МБОУ НОШ №17, включены размеры ежемесячной денежной компенсации на обеспечение

книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями

Примечания:

1. Приведенные в настоящей таблице ставки заработной платы устанавливаются педагогическим работникам, имеющим высшее профессиональное образование и (или) квалификационную категорию.

2. Педагогическим работникам, не имеющим высшего профессионального образования и квалификационной категории, при наличии среднего профессионального образования ставки заработной платы устанавливаются на 5% ниже ставок заработной платы, предусмотренных для специалистов без квалификационной категории.

3. Педагогическим работникам, не имеющим высшего и среднего профессионального образования и квалификационной категории, ставки заработной платы устанавливаются на 10% ниже ставки заработной платы, предусмотренных для специалистов без квалификационной категории.

2.1.3. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников, занятых в библиотеках»:

№ п.п.	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Ставка заработной платы (рублей)
1	2	3	4
1.	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»:	Заведующий библиотекой	7 132

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

1.Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников муниципальных учреждений устанавливается на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ:

Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня» 3 970 рублей;

Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» 5 385 рублей;

Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» 6 128 рублей;

Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня» 7 001 рублей.

Наименование должностей входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Должностной оклад по ПКГ, рублей	Коэффициент повышения окладов за квалификационный уровень	Должностной оклад с учетом коэффициента повышения, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»			
<i>1 квалификационный уровень</i>			
<b>Секретарь</b>	3 970	1,0	3 970
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»			

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

1. Минимальные размеры окладов рабочих учреждений, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ:

<b>Дворник, сторож</b>	3 914 рублей
<b>Уборщик служебных помещений</b>	4 138 рублей
<b>Рабочий по комплексному обслуживанию</b>	5 390 рублей

Вопрос об установлении конкретному рабочему ставки заработной платы в соответствии с настоящим перечнем решается учреждением самостоятельно в индивидуальном порядке с учетом его квалификации, объема и качества выполняемых работ в пределах средств, направляемых на оплату труда. Указанная оплата труда может носить как постоянный, так и временный характер.

### **Раздел III. Выплаты компенсационного характера**

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников с учетом повышающих коэффициентов, предусмотренных настоящим Положением, если иное не установлено федеральным законодательством, нормативными и правовыми актами Ставропольского края.

3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами МБОУ НОШ №17 с учетом настоящего Положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

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

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

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

Работникам МБОУ НОШ №17 в соответствии с аттестацией рабочих мест за работу в неблагоприятных условиях труда предусматриваются выплаты в размере:

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

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

Руководитель учреждения проводят аттестацию рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

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

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

3.5. Рекомендуемые размеры компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2	3
1.	За индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения) учителям и другим педагогическим работникам	20
2.	За работу со спецконтингентом.	20

3.5.1 Доплата за работу в ночное время в размере 35% часовой ставки заработной платы за каждый час работы в период с 22-00 часов до 6-00 часов.

3.5.2 Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни

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

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

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

3.5.3 Оплата за сверхурочную работу

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

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

3.5.4 Работникам МБОУ НОШ №17, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

При выполнении работником наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится доплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ. Доплаты устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

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

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в трудовом договоре,

коллективном договоре, соглашении и других локальных нормативных актах МБОУ НОШ №17.

Фонд заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления доплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Доплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также при ухудшении качества работы.

Условия и порядок установления доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в локальном нормативном акте учреждения.

Настоящий пункт не распространяется на руководителей учреждения и их заместителей.

3.6. Примерный перечень доплат за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей:

№ п/п	Перечень работ	Размер доплат в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2	3
1.	Учителям, преподавателям за классное руководство: <i>1-4-х классов</i>	15
2.	Учителям 1-4-х классов за проверку тетрадей	10
3.	Учителям, за проверку письменных работ, из расчета педагогической нагрузки, по иностранному языку	5
4.	Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами	5
5.	Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию	25
6.	Педагогическим и другим работникам за организацию общественно-полезного труда	20

Примечание:

1. За классное руководство, проверку тетрадей устанавливаются в размере, предусмотренном настоящей таблицей, в классе с наполняемостью не менее 25 человек. Для классов с меньшей наполняемостью расчет размера доплаты за классное руководство, проверку тетрадей осуществляется пропорционально наполняемости класса от установленной доплаты.

#### **Раздел IV. Выплаты стимулирующего характера и иные выплаты**

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников с учетом повышающих коэффициентов, предусмотренных п. 2.1.8. настоящего Положения, в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом

следующих принципов:

а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

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

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в МБОУ НОШ №17 создается соответствующая комиссия с участием представительного органа работников.

Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждается приказом директора МБОУ НОШ №17.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются МБОУ НОШ №17 самостоятельно в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях в соответствии с положением по оплате труда работников учреждения.

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

Выплаты стимулирующего характера заместителям директора МБОУ НОШ №17 устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителю учреждения.

**4.2. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:**

а) за интенсивность и высокие результаты работы:

за интенсивность труда;

за высокие результаты работы;

за выполнение особо важных и ответственных работ;

б) за качество выполняемых работ:

за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);

в) за стаж непрерывной работы работникам рабочих профессий;

г) премиальные выплаты по итогам работы:

премия по итогам работы за месяц;

премия по итогам работы за квартал;

премия по итогам работы за год;

единовременная премия в связи с особо значимыми событиями;

Системой оплаты труда учреждения могут предусматриваться другие выплаты стимулирующего характера.

**4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:**

- за классное руководство (При наполняемости класса 25 человек и более – 1000 рублей; при наполняемости класса менее 25 человек производить выплату из расчета 40 рублей за ребенка).

- к заработной плате молодым специалистам – учителям в размере 2 000 рублей.

№ п/п	Вид выплаты	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2	3
1	Работнику, ответственному за организацию питания в МБОУ НОШ №17	15
2	Специальному уполномоченному по решению задач в области гражданской обороны	10
3	Педагогическим работникам за работу в методических, предметных и психолого - медико-педагогических комиссиях (рабочих группах), методических объединениях, мастер-классах, педагогических мастерских - городских - школьных	15 10
4	педагогическим работникам за участие в работе инновационных площадок, творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования муниципальных краевых	15 35

#### 4.4. Выплаты за выполнение особо важных и ответственных работ:

№ п/п	Вид выплаты	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	Учителям, другим работникам за оформление больничных листов	5
2	Учителям за организацию работы Дружины юных пожарных	10
3	Педагогическим работникам за ведение протоколов педагогических советов	5
4	Учителям за организацию работы отряда Юных инспекторов движения	10
5	Работникам за организацию и проведение мероприятий экономии по всем видам потребляемых ресурсов: электроэнергии, тепло- и водопотребления и т.д.	25
6	Работникам за работу уполномоченным по охране труда	15
7	Работникам за профсоюзную работу	25
8	Работникам за личный вклад в общие результаты деятельности МБОУ НОШ №17	10

4.5. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются по итогам работы за четверть на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, утверждаемого МБОУ НОШ №17. По итогам учебного года работник заполняет оценочный лист, который рассматривает и утверждает экспертная комиссия.

Наименование должности:

<b>учитель</b>	
Критерии	Показатели
1. Положительная динамика результатов учебного процесса.	<p>Качество знаний учащихся по итогам года:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- на том же уровне</li> <li>- повышение качества знаний по предмету по сравнению с предыдущим отчетным периодом</li> </ul>
	Организация и проведение особо важных мероприятий в области образования.
	<p>Наличие <b>призовых мест</b> учащихся, подготовленных учителем, на конкурсах, олимпиадах, конференциях, соревнованиях и т.д.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- школьный уровень,</li> <li>- муниципальный уровень,</li> <li>- краевой уровень,</li> <li>- всероссийский уровень,</li> <li>- международный уровень.</li> </ul>
	Осуществление деятельности, направленной на реализацию Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации», гарантирующего права несовершеннолетнего на образование
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 1</b>	
2. Методическая и инновационная деятельность	<p>Наличие открытых уроков, открытых внеклассных мероприятий, выступлений на конференциях, методических семинарах, объединениях и т.п.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-школьного уровня</li> <li>-муниципального уровня</li> <li>-краевого уровня</li> <li>- всероссийского уровня</li> </ul>
	<p>Наличие публикаций:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- в сети Интернет (на школьном сайте, личном сайте учителя и др.);</li> <li>- печатные издания</li> </ul>
	<p>Наличие призовых мест в профессиональных конкурсах</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- муниципального уровня,</li> <li>- краевого уровня</li> <li>- всероссийского уровня</li> </ul>
	<p>Осуществление творческой профессиональной деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- учитель является автором и организатором профессионального коллективного (или индивидуального) творческого проекта;</li> <li>- учитель является руководителем творческой группы.</li> </ul>
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 2</b>	
3. Социально-трудовая компетентность педагога	<p>Участие в общественном труде (качественная регулярная уборка территории и содержание класса, участие в субботниках)</p>
	Образцовое дежурство по школе (организация игр, творческой деятельности учащихся на переменах; соблюдение порядка в буфете)
	Отсутствие больничных листов
	Наставничество над молодыми специалистами
	Интенсивность труда (работа в классах с наполняемостью более 25 человек)
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 3</b>	
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>	
<p><i>Наименование должности:</i>  <b>заместитель директора по УВР и ВР</b></p>	

1. Обеспечение доступности образования	Позитивная динамика достижений обучающихся по курируемым заместителем направлениям: -на уровне прошлого периода - выше в сравнении с предыдущим периодом.
	Организация и проведение особо важных мероприятий в области образования
	Организация деятельности, направленной на реализацию Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации», гарантирующего права несовершеннолетнего на образование
	Организация дистанционного обучения
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 1</b>	
2. Эффективность управленческой деятельности	Наличие <i>призовых мест</i> учащихся, подготовленных курируемым учителем, на конкурсах, олимпиадах, конференциях, соревнованиях и т.д.: - школьный уровень, - муниципальный уровень, - краевой уровень, - всероссийский уровень, - международный уровень.
	Организация творческой профессиональной деятельности курируемых учителей: - работа творческих групп - работа мастер - классов, педагогических, инновационных площадок на базе школы (с приложением приказа по школе)
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 2</b>	
3. Инновационная и методическая деятельность	Наличие открытых уроков, открытых внеклассных мероприятий, выступлений на методических семинарах, объединениях и т.п., подготовленных курируемыми заместителем педагогами: - на школьном уровне - на муниципальном уровне - на краевом уровне - на всероссийском уровне
	Наличие публикаций, подготовленных курируемыми заместителем педагогами или самим заместителем: - в сети Интернет (на школьном сайте, личном сайте учителя и др.); - печатные издания
	Организация наставничества над молодыми учителями
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 3</b>	
4. Профессиональные достижения педагогического коллектива	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы.
	Наличие призовых мест в различных профессиональных (муниципальных, краевых, федеральных) конкурсах, в сравнении с предыдущим отчетным периодом: -на уровне прошлого периода, -выше в сравнении с прошлым периодом
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 4</b>	
5. Социально-трудовая компетентность заместителя	Работа без больничных листов
	Наличие ненормированного рабочего дня
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 5</b>	
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>	

Наименование должности:  
**заместитель директора по АХЧ**

1. Санитарно-гигиенические условия школы, пожарная и антитеррористическая безопасность	Количество пунктов предписаний надзорных органов: - уменьшилось - замечаний нет
	Организация и проведение особо важных мероприятий
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 1</b>	
2. Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря	Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, электроснабжение, водоснабжение и др.).
	Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей.
	Обеспечение учебных кабинетов и других помещений школы оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности: - на прежнем уровне - выше
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 2</b>	
3. Социально-трудовая компетентность заместителя	Работа без больничных листов
	Наличие ненормированного рабочего дня
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 3</b>	
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>	
<i>Наименование должности: воспитатель, преподаватель дополнительного образования</i>	
1. Положительная динамика воспитательного процесса	Наличие призовых мест на конкурсах, олимпиадах, соревнованиях и т.п. учащимися, подготовленными воспитателем или преподавателем дополнительного образования: - школьный уровень, - муниципальный уровень, - краевой уровень, - всероссийский уровень.
	Организация и проведение особо важных мероприятий в области образования
	Осуществление деятельности, направленной на реализацию Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации», гарантирующего права несовершеннолетнего на образование
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 1</b>	
2. Методическая и инновационная деятельность	Воспитателем подготовлены и проведены открытые уроки, внеклассные мероприятия (мастер-классы): - школьного уровня - муниципального уровня - краевого уровня
	Наличие публикаций: - в сети Интернет (на школьном сайте, личном сайте учителя и др.); - печатные издания
	Осуществление творческой профессиональной деятельности: - учитель является автором и организатором профессионального коллективного (или индивидуального) творческого проекта; - учитель является руководителем творческой группы.
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 2</b>	
3. Социально-трудовая компетентность работника	Отсутствие больничных листов
	Образцовое дежурство по школе (организация игр, творческой деятельности учащихся на переменах; соблюдение порядка в буфете)

	Участие в общественном труде (качественная регулярная уборка территории и содержание кабинета, участие в субботниках)
	Интенсивность труда (работа в группах с наполняемостью более 25 человек)
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 3</b>	
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>	
<i>Наименование должности: педагог - психолог, социальный педагог, учитель - логопед</i>	
1. Обеспечение психологического комфорта личности обучающегося, коррекции отклонений в развитии.	Снижение доли учащихся с проблемами в развитии в сравнении с предыдущим периодом: -на том же уровне -ниже
	Организация и проведение открытых мероприятий, направленных на развитие социальных инициатив: - школьного уровня -муниципального уровня -краевого уровня
	Организация и проведение особо важных мероприятий в области образования
	Осуществление деятельности, направленной на реализацию Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации», гарантирующего права несовершеннолетнего на образование
	Наличие <b>призовых мест</b> на конкурсах, олимпиадах, соревнованиях и т.п. учащимися, подготовленными педагогом-психологом, учителем-логопедом, социальным педагогом: - школьный уровень, - муниципальный уровень, - краевой уровень, - всероссийский уровень.
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 1</b>	
2. Методическая и инновационная деятельность	Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и т.п.: -школьного уровня -муниципального уровня -краевого уровня - всероссийского уровня
	Наличие публикаций: - в сети Интернет (на школьном сайте, личном сайте учителя и др.); - печатные издания
	Наличие <b>призовых мест</b> в профессиональных конкурсах - муниципального уровня, - краевого уровня - всероссийского уровня
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 2</b>	
3. Социально-трудовая компетентность работника	Отсутствие больничных листов
	Образцовое дежурство по школе (организация игр, творческой деятельности учащихся на переменах; соблюдение порядка в буфете)
	Участие в общественном труде (качественная регулярная уборка территории и содержание кабинета, участие в субботниках)
	Интенсивность труда (работа в группах с наполняемостью более 25 человек)
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 2</b>	
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>	
<i>Наименование должности: заведующая</i>	

<i>библиотекой</i>	
1. Высокая читательская активность обучающихся	Участие на различных научно-практических конференциях, конкурсах ученических творческих проектов, в сравнении с предыдущим периодом: -на том же уровне -выше
	Количество экземпляров учебно-методической, справочной, художественной литературы и электронных учебников в сравнении с прошлым периодом: -на том же уровне -выше
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 1</b>	
2. Методическая и инновационная деятельность	Наличие открытых внеклассных мероприятий, выступлений на методических семинарах, объединениях и т.п.: -школьного уровня -муниципального уровня -краевого уровня - всероссийского уровня
	Наличие публикаций: - в сети Интернет (на школьном сайте, личном сайте учителя и др.); - печатные издания
	Наличие <i>призовых мест</i> в профессиональных конкурсах - муниципального уровня, - краевого уровня
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 2</b>	
3. Социально-трудовая компетентность работника	Отсутствие больничных листов
	Образцовое дежурство по школе (организация игр, творческой деятельности учащихся на переменах; соблюдение порядка в буфете)
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 3</b>	
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>	
<i>Наименование должности: секретарь</i>	
1. Высокая эффективность работы по обеспечению обслуживания деятельности руководителя учреждения или его подразделений	Отсутствие замечаний на ведение делопроизводства в соответствии с утвержденной номенклатурой
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 1</b>	
2. Социально-трудовая компетентность работника	Отсутствие больничных листов
	Участие в общественном труде (содержание кабинета, участие в субботниках)
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 2</b>	
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>	
<i>Наименование должности: уборщик служебных помещений</i>	
1. Высокая организация обслуживания обучающихся содержания помещений учреждения	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений, несоблюдение установленного графика ежедневной уборки.
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 1</b>	
2. Социально-трудовая компетентность работника	Отсутствие больничных листов
	Участие в общественном труде (качественная регулярная уборка)

	территории, участие в субботниках)	
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 2</b>		
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>		
<i>Наименование должности: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий</i>		
1.Высокая организация обеспечения технического обслуживания зданий	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности, на нарушение сроков профилактики отопительной, водопроводной, канализационной сети, на обеспечение бесперебойной работы отопительной, водопроводной, канализационной сети.	
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 1</b>		
2.Социально-трудовая компетентность работника	Отсутствие больничных листов	
	Участие в общественном труде (качественная регулярная уборка территории, участие в субботниках)	
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 2</b>		
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>		
<i>Наименование должности: сторож</i>		
1.Высокая организация охраны объектов учреждения	Отсутствие замечаний по несоблюдению правил пожарной безопасности.	
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 1</b>		
2.Социально-трудовая компетентность работника	Отсутствие больничных листов	
	Участие в общественном труде (качественная регулярная уборка территории, участие в субботниках)	
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 2</b>		
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>		
<i>Наименование должности: дворник</i>		
1.Высокая организация уборки территории	Отсутствие замечаний по санитарно-техническому состоянию территории, по несоблюдению установленного графика ежедневной уборки, по несоблюдению правил пожарной безопасности.	
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 1</b>		
2.Социально-трудовая компетентность работника	Отсутствие больничных листов	
	Участие в общественном труде (участие в субботниках)	
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 2</b>		
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>		
<i>Наименование должности: заместитель директора по финансово-экономическим вопросам</i>		
1.Финансово-экономическая эффективность	Соблюдение требований ведения бюджетного учета и бюджетного законодательства,	2
	Отсутствие нарушений по результатам	2

	проверок финансово-хозяйственной деятельности,	
	Эффективное и целевое освоение бюджетного финансирования	2
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 1</b>		<b>6</b>
2. Информационная открытость МБОУ НОШ №17 в соответствии со ст. 28 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в РФ» и Постановлением Правительства Российской Федерации от 10 июля 2013 года № 582	Наличие сайта, содержание и частота обновления сайта по вопросам финансово-экономической деятельности образовательной организации	2
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 2</b>		<b>2</b>
3. Исполнение требований Федерального закона от 05.04.2013 № 44-ФЗ "О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд"	Эффективное исполнение требований ФЗ от 05.04.2013 г. № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд»	2
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 3</b>		<b>2</b>
4. Социально-трудовая компетентность работника	Отсутствие больничных листов	1
	Участие в общественном труде (содержание кабинета, участие в субботниках)	1
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 4</b>		<b>2</b>
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>		<b>12</b>

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

награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – в размере 15% установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

4.5. Работникам рабочих профессий и служащим устанавливается выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет – в процентах от оклада в зависимости от общего количества лет, проработанных в МБОУ НОШ №17:

*при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 5%*

*при выслуге лет от 3 года до 5 лет – 10%*

*при выслуге лет свыше 5 лет - 15%*

В стаж непрерывной работы включается:

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

- время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы в связи с направлением учреждением для получения дополнительного профессионального образования, повышения квалификации или переподготовки;

- периоды временной нетрудоспособности;

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

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

4.6. Премияльные выплаты по итогам работы.

Условия, порядок, размер премиальных выплат устанавливается в соответствии с Положением о премировании работников МБОУ НОШ №17.

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

4.8. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по решению руководителя учреждения с учетом решения комиссии по установлению выплат в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

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

Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам образовательных учреждений края планируется отдельно (с учетом дополнительно выделенных средств). Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников.

4.9. Размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группе работника, так и в абсолютном размере, с обязательным указанием в Положении об оплате труда работников МБОУ НОШ №17 перечня показателей эффективности деятельности.

## **Раздел V. Порядок установления должностных окладов руководящим и педагогическим работникам**

5.1. При определении должностного оклада заместителей директора МБОУ НОШ №17 учитываются:

группа по оплате труда, к которой отнесено МБОУ НОШ №17;

квалификационная категория, присвоенная по результатам аттестации.

5.2. Аттестация педагогических работников МБОУ НОШ №17 осуществляется в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 г. № 209, Положением о формах и процедурах проведения аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений Ставропольского края, утвержденным приказом министерства образования Ставропольского края от 24 декабря 2009 года № 843-пр.

5.3. Должностные оклады руководящих работников МБОУ НОШ №17 устанавливаются в соответствии с аттестацией руководящих работников: директора МБОУ НОШ №17 и заместителей директора МБОУ НОШ №17 на соответствие занимаемой должности.

5.4. Должностные оклады педагогических работников МБОУ НОШ №17 устанавливаются в зависимости от уровня образования или квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

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

5.6. Требования к уровню образования при установлении размеров оплаты труда работников определены в разделе «Требования к квалификации по разрядам оплаты» тарифно-квалификационных характеристик (требований) по должностям работников муниципальных учреждений Российской Федерации.

5.7. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, должностные оклады устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, – как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании права на установление должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает.

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

5.8. Изменение размеров должностных окладов производится при:

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

присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размера должностного оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из более высокого должностного оклада производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.9. Директор МБОУ НОШ №17 проверяет документы об образовании и устанавливает должностные оклады; ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы), тарификационные списки по форме, утверждаемой приказом органа исполнительной власти по ведомственной принадлежности.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников МБОУ НОШ №17 несет директор МБОУ НОШ №17.

## **Раздел VI. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в МБОУ НОШ №17**

6.1. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за должностной оклад либо продолжительность рабочего времени определены Приказом Министерства образования науки РФ от 24.12.2010 N 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

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

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

1). Продолжительность рабочего времени:

**36 часов в неделю:**

педагогам-психологам, социальным педагогам;

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

**18 часов в неделю:**

учителям 1 - 4 классов МБОУ НОШ №17, реализующих общеобразовательные программы (в том числе специальные (коррекционные) образовательные программы для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья);

педагогам дополнительного образования.

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

**20 часов в неделю** - учителям-логопедам;

**30 часов в неделю:**

воспитателям в группах продленного дня;

Примечания.

- Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников МБОУ НОШ №17, утвержденными в установленном порядке.

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

Конкретная продолжительность учебных занятий, но не превышающая 45 минут, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным актом МБОУ НОШ №17 с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

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

- Учителям 1 - 4 классов, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов преподавательской работы за ставку заработной платы в неделю, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки и физической культуры учителям-специалистам.

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

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

6.4. Учителям МБОУ НОШ №17, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной при тарификации до конца учебного года, выплачивается:

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

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

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

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

6.5. Преподавательская работа руководящих и других работников образовательного учреждения без занятия штатной должности в том же учреждении оплачиваются дополнительно в порядке и по должностным окладам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

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

6.6. Объем учебной нагрузки учителей МБОУ НОШ №17 устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.

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

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

Предельный объем учебной нагрузки, который может выполняться в том же образовательном учреждении его руководителем, определяется органом исполнительной власти, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, – самим образовательным учреждением. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.

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

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

При возложении на учителей общеобразовательного учреждения, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обязанностей по

обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях и совместительством не считаются.

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

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

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

## **Раздел VII. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам МБОУ НОШ №17**

7.1. Месячная заработная плата педагогических работников МБОУ НОШ №17 определяется путем умножения должностного оклада на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за 1 ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

учителей и преподавателей за работу по совместительству в другом муниципальном образовательном учреждении (одном или нескольких). При этом общий объем работы по совместительству не должен превышать половины месячной нормы рабочего времени учителя и преподавателя;

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.

Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

7.2. Тарификация учителей и преподавателей производится 1 раз в год. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но отдельно по полугодиям.

7.3. Исчисление заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, в зависимости от объема их учебной нагрузки производится 2 раза в год – на начало I и II учебных полугодий.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение учащихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость учащихся 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. Месячная заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения должностного оклада на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого полугодия и деленной на установленную норму часов в неделю.

Установленную таким образом месячную заработную плату учителю следует выплачивать до начала следующего 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 по часовым ставкам.

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

7.4. 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 с кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

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

### **Раздел VIII. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников**

8.1. Почасовая оплата труда педагогических работников МБОУ НОШ №17 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-х месяцев;

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

за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательное учреждение;

за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации в соответствии с пунктом 7.1.

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

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за должностной оклад педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше 2-х месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки, путем внесения в тарификацию.