

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №5 имени Героя
Советского Союза Виктора Кузьмича Бойченко»**

Принято на общем собрании
работников
МБОУ «СОШ №5 им. В.К. Бойченко»
Протокол собрания
№ 3 от «31» октября 2022г.

**Дополнительное соглашение
«О внесении изменений (дополнений)
в Коллективный договор Муниципального
бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №5
имени Героя Советского Союза Виктора Кузьмича
Бойченко» на 2021-2023 годы**

**Директор
МБОУ «СОШ № 5
им. В.К. Бойченко»**

_____ Ахметов Р.Р.

**Председатель
общественной
организации профсоюза
работников народного
образования и науки
г.о. Прохладный КБР
_____ Тур И. В.**

**Председатель
первичной профсоюзной
организации работников
МБОУ «СОШ № 5
им. В.К. Бойченко»
_____ Киричок Ж.В.**

Зарегистрировано в ГКУ «Республиканский центр труда,
Занятости и социальной защиты населения» - филиал по
г.о.Прохладный и Прохладненскому району

Рег.№ _____ от « _____ » _____ 2022 г.

Главный инспектор _____ Н.А. Литвинова

1. В связи с необходимостью исправления допущенной технической ошибки (опечатки), согласно пункта 1.15 Коллективного договора Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №5 имени Героя Советского Союза Виктора Кузьмича Бойченко» на 2021-2023 годы, в соответствии со статьей 43 Трудового кодекса РФ считать срок действия Коллективного договора, указанного на титульном листе «на 2021-2024 годы».
2. Приложение №5 «Положение об оплате труда» к Коллективному договору Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №5 имени Героя Советского Союза Виктора Кузьмича Бойченко» на 2021-2024 годы изложить в новой редакции согласно приложению к настоящему дополнительному соглашению.

Согласовано
с профсоюзным комитетом
МБОУ «СОШ№5 им. В.К. Бойченко»

Согласовано
с Управляющим Советом
МБОУ «СОШ№5 им. В.К. Бойченко»

Утверждаю
Директор
МБОУ «СОШ№5 им. В.К. Бойченко»

_____ Киричок Ж.В.
31.10.2022г.

_____ Голубничая И.В.
Протокол № 18 от 28.10.2022г.

_____ Р.Р. Ахметов
Приказ № 514 ОД от 31.10.2022г.

**Положение об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №5
имени Героя Советского Союза Виктора
Кузьмича Бойченко»**

г.Прохладный, 2022 год

I. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с нормами Трудового кодекса Российской Федерации, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Постановлением Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 10.10.2022г. № 222-ПП «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций Кабардино-Балкарской Республики», Постановлением местной администрации городского округа Прохладный Кабардино-Балкарской Республики от 25.10.2022г. №1076 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений (организаций) городского округа Прохладный Кабардино-Балкарской Республики», в целях реализации Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012г. №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и устанавливает систему оплаты труда и стимулирования работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №5 имени Героя Советского Союза Виктора Кузьмича Бойченко», (далее соответственно – работники учреждения, МБОУ «СОШ №5 им. В.К. Бойченко», учреждение).

2. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников МБОУ «СОШ №5 им. В.К. Бойченко».

3. Система оплаты труда работников МБОУ «СОШ №5 им. В.К. Бойченко» включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, которые устанавливаются в пределах фонда оплаты труда МБОУ «СОШ №5 им. В.К. Бойченко».

4. Система оплаты труда работников МБОУ «СОШ №5 им. В.К. Бойченко» устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Локальные нормативные акты МБОУ «СОШ №5 им. В.К. Бойченко», устанавливающие систему оплаты труда работников МБОУ «СОШ №5 им. В.К. Бойченко», принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников МБОУ «СОШ №5 им. В.К. Бойченко».

5. Заработная плата работнику учреждения устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда МБОУ «СОШ №5 им. В.К. Бойченко».

Месячная заработная плата работника учреждения, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, не может быть меньше минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

6. По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, могут устанавливаться часовые ставки заработной платы в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

Месячная заработная плата указанных работников должна быть не менее минимального размера оплаты труда, деленного на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели и умноженного на количество отработанных часов в этом месяце, либо деленного на количество рабочих часов по норме соответствующего месяца в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели и умноженного на количество отработанных часов в этом месяце.

7. Установление надбавок и доплат работникам учреждения регулируется непосредственно МБОУ «СОШ №5 им. В.К. Бойченко» в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации и

Кабардино-Балкарской Республики, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

II. Порядок установления размеров окладов (должностных окладов), повышающих коэффициентов

8. Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются исходя из минимальных размеров окладов, предусмотренных Приложением №2 к настоящему Положению, учитывающих требования к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

По должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, не могут устанавливаться различные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также устанавливаться диапазоны размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям работников с равной сложностью труда.

9. Положением об оплате труда работников МБОУ «СОШ №5 им. В.К. Бойченко», принятым работодателем с учетом мнения представительного органа работников МБОУ «СОШ №5 им. В.К. Бойченко» и утвержденным руководителем учреждения, предусматривается установление работникам учреждения повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню в соответствии с профессиональными квалификационными группами, предусмотренными Приложением № 2 к настоящему Положению.

10. Решение об установлении размера повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе принимается руководителем МБОУ «СОШ №5 им. В.К. Бойченко» при условии обеспеченности указанных выплат финансовыми средствами.

11. Повышающий коэффициент по профессиональной квалификационной группе устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

12. Повышающий коэффициент по профессиональной квалификационной группе применяется для доведения средней заработной платы работников МБОУ «СОШ №5 им. В.К. Бойченко» до размеров средней заработной платы в Кабардино-Балкарской Республике.

13. По должностям работников, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, не могут устанавливаться различные размеры повышающих коэффициентов к размеру оклада (должностного оклада), ставке заработной платы.

14. Размер оклада (должностного оклада) работника МБОУ «СОШ №5 им. В.К. Бойченко» с учетом повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе (далее – размер оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника учреждения на повышающий коэффициент по профессиональной квалификационной группе.

15. Применение повышающего коэффициента к размеру оклада (должностного оклада) работника МБОУ «СОШ №5 им. В.К. Бойченко» по профессиональной квалификационной группе не образует новый оклад (должностной оклад), но учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

16. Положением об оплате труда работников МБОУ «СОШ №5 им. В.К. Бойченко» может быть предусмотрено установление работникам учреждения персонального повышающего коэффициента к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ.

Персональный повышающий коэффициент к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ принимается руководителем МБОУ «СОШ №5 им. В.К. Бойченко» с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами, персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента к размеру оклада (должностного оклада) с учетом ПК по ПКГ – до 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

17. Положением об оплате труда работников МБОУ «СОШ №5 им. В.К. Бойченко» предусматривается установление работникам иных повышающих коэффициентов к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ:

- повышающий коэффициент за непрерывный стаж работы;
- повышающий коэффициент за ученую степень «доктор наук», «кандидат наук»;

18. Повышающий коэффициент за непрерывный стаж работы устанавливается в следующих размерах:

- при стаже работы от 3 до 5 лет – 1,03;
- при стаже работы от 5 до 10 лет – 1,05;
- при стаже работы от 10 до 15 лет – 1,08;
- при стаже работы свыше 15 лет – 1,10.

Размер выплат по повышающему коэффициенту за непрерывный стаж работы определяется путем умножения оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ на повышающий коэффициент.

Применение повышающего коэффициента за непрерывный стаж работы не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Исчисление стажа, дающего право на установление повышающих коэффициентов за непрерывный стаж работы, производится в соответствии с Приложением № 3 к настоящему Положению.

19. Повышающий коэффициент за ученую степень «доктор наук», «кандидат наук» устанавливается работникам МБОУ «СОШ №5 им. В.К. Бойченко» (в том числе руководителям) за наличие ученых степеней в размере:

- за ученую степень «доктор наук» – 1,2;
- за ученую степень «кандидат наук» – 1,1;

Повышающий коэффициент за ученую степень «доктор наук», «кандидат наук» устанавливается только в том случае, когда работник работает непосредственно по специальности (или смежной специальности), по которой присвоена ученая степень.

При наличии у работника нескольких степеней, повышающий коэффициент за ученую степень «доктор наук», «кандидат наук» устанавливается по одному из оснований по его выбору.

Размер выплат по повышающему коэффициенту за ученую степень «доктор наук», «кандидат наук» определяется путем умножения оклада (должностного оклада) с ПК по

ПКГ на повышающий коэффициент. Применение повышающего коэффициента за ученую степень «доктор наук», «кандидат наук» не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

20. Положением об оплате труда работников МБОУ «СОШ №5 им. В.К. Бойченко» предусматривается установление педагогическому работнику к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ с учетом фактического объема учебной нагрузки/педагогической работы повышающего коэффициента за квалификационную категорию, наличие ведомственных и государственных наград.

Повышающий коэффициент устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов за квалификационную категорию, ведомственные и государственные награды к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ с учетом фактического объема учебной нагрузки/педагогической работы:

- при наличии высшей квалификационной категории – 1,20;
- при наличии первой квалификационной категории – 1,10.

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается при выполнении работы по профилю, по которому присвоена квалификационная категория.

Применение повышающего коэффициента за квалификационную категорию не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

- при наличии ведомственных наград Российской Федерации в размере от 10 до 20 процентов:
 - нагрудный знак «Отличник народного просвещения»;
 - почетное звание «Почетный работник сферы образования Российской Федерации»;
 - почетное звание «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации»
 - почетную грамоту Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

Применение повышающего коэффициента за наличие ведомственных наград Российской Федерации не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

- за наличие государственных наград в соответствии с Законом Кабардино Балкарской Республики от 15 июля 1999 г. № 29-РЗ в размере 15 процентов денежного вознаграждения, денежного содержания, заработной платы работника, включая все виды ежемесячных надбавок к должностному окладу.

21. Изменение размеров повышающих коэффициентов производится в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при установлении или присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени «доктор наук» или «кандидат наук» – со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче соответствующего диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда 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, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

22. При наличии у работников права на применение повышающих коэффициентов по нескольким основаниям их величины по каждому основанию определяются отдельно без учета других повышающих коэффициентов.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

23. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ (размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ с учетом фактического объема учебной нагрузки/педагогической работы) работников МБОУ «СОШ №5 им. В.К. Бойченко» по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ (размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ с учетом фактического объема учебной нагрузки/педагогической работы) или в абсолютных размерах.

24. По решению работодателя работнику может быть снижен ранее установленный размер выплаты компенсационного характера или прекращена ее выплата при невыполнении условий, необходимых для выплаты.

Основанием для снижения размера или прекращения выплаты компенсационного характера работнику является приказ работодателя с указанием конкретных причин такого снижения.

25. Выплата компенсационного характера в виде доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенных трудовым договором, устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

26. Выплата компенсационного характера работникам, занятым на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в размере не менее 4 процентов от оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ.

Решение об установлении конкретных размеров компенсационных выплат работникам, занятым на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, принимается работодателем в порядке, определенном законодательством Российской Федерации на основании специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с целью обеспечения безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и реализации прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

27. Выплата компенсационного характера в виде доплаты работникам за работу в ночное время (с 22 до 6 часов) производится к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ в размере 35 процентов часового оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ,

рассчитанного за каждый час работы в ночное время. Часовой оклад определяется путем деления месячного оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ на среднемесячное количество рабочих часов по графику 40-часовой рабочей недели в текущем году.

Доплата производится на основании утвержденного в установленном порядке табеля учета использования рабочего времени и расчета заработной платы.

28. Выплата компенсационного характера в виде повышенной оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работникам, получающим оклад (должностной оклад), оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (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 оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры повышенной оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

29. Выплата компенсационного характера в виде повышенной оплаты сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

30. Выплата компенсационного характера за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, с их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами осуществляется работникам организации в соответствии с условиями допуска в пределах размеров, установленных Правительством Российской Федерации, в зависимости от степени секретности сведений, к которым работники имеют документально подтверждаемый доступ на законных основаниях.

31. Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов МБОУ «СОШ №5 им. В.К. Бойченко» устанавливается также выплата компенсационного характера к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ с учетом фактического объема учебной нагрузки/педагогической работы в размере 20 процентов.

32. Размер выплаты компенсационного характера, предусмотренного пунктом 31 настоящего Положения, исчисляется путем умножения размера оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ с учетом фактического объема учебной нагрузки/педагогической работы на соответствующий коэффициент, другим работникам организации – путем умножения размера оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ на соответствующий коэффициент.

33. Учителям и другим педагогическим работникам МБОУ «СОШ №5 им. В.К. Бойченко» устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ с учетом фактического объема учебной нагрузки/педагогической работы:

1) за индивидуальное обучение на основании медицинского заключения на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, в соответствии с письмом Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки от 7 августа 2018 г. № 05-283 «Об обучении лиц, находящихся на домашнем обучении» в размере 20 процентов;

2) за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых, в соответствии с Методическими рекомендациями об организации обучения детей, которые находятся на длительном лечении и не могут по состоянию здоровья посещать образовательные организации, утвержденными Министерством просвещения Российской Федерации 14 октября 2019 г. и Министерством здравоохранения Российской Федерации 17 октября 2019 г., в размере 15 процентов;

3) за обучение и воспитание детей-инвалидов, обучающихся посредством дистанционных технологий с привлечением компьютерной техники и средств связи по месту жительства или временного пребывания, в размере 20 процентов.

4) учителям (педагогическим работникам) за проверку тетрадей по следующим предметам:

- русский язык, родной язык, начальные классы в размере 10 процентов;
- математика, информатика, физика в размере 5 процентов;
- другие предметы, требующие проверки тетрадей, в размере 2 процентов.

34. Размер выплат компенсационного характера, предусмотренных пунктом 33 настоящего Положения, исчисляется путем умножения размера оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ с учетом фактического объема учебной нагрузки/педагогической работы на соответствующий коэффициент.

35. Работникам МБОУ «СОШ №5 им. В.К. Бойченко» устанавливаются также следующие выплаты компенсационного характера к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ:

- 1) учителям и другим педагогическим работникам за заведование аттестованными учебными кабинетами в размере 5 процентов;
- 2) библиотекарям за работу с библиотечным фондом учебников в количестве 200 и более экземпляров в размере 2 процентов;
- 3) учителям, преподавателям за заведование учебными мастерскими в размере 2 процентов;
- 4) руководителям предметных школьных методических объединений в размере 2 процентов;
- 5) учителям и другим педагогическим работникам за организацию и проведение кружковой работы по предмету в размере от 1 до 20 процентов;
- 6) учителям и другим педагогическим работникам за организацию и проведение внеклассной, культурно-массовой работы в размере от 1 до 20 процентов;
- 7) учителям физической культуры за организацию и проведение внеклассной и внешкольной спортивно-массовой работы в размере от 1 до 20 процентов;
- 8) учителям и другим педагогическим работникам за мониторинг электронной документации в размере от 1 до 20 процентов;
- 9) учителям и другим педагогическим работникам за участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях) в размере от 1 до 20 процентов;
- 10) руководителям предметных городских методических объединений в размере от 1 до 20 процентов;
- 11) учителям и другим педагогическим работникам за организацию питания в размере от 1 до 40 процентов;
- 12) учителям и другим педагогическим работникам за работу с официальным сайтом и социальными сетями учреждения в размере от 1 до 20 процентов;

- 13) учителям и другим педагогическим работникам за расширенный объем работы с детьми с ОВЗ и детьми-инвалидами, обучающимся в общих классах в размере от 1 до 40 процентов;
- 14) учителям и другим педагогическим работникам за работу секретарем педагогического совета и ведение протоколов ПС в размере от 1 до 20 процентов;
- 15) За работу по ОТ(охрана труда) и ТБ (техника безопасности). Ответственным по охране труда от 1 до 40 процентов;
- 16) Председателю ПК (профсоюзный комитет) от 1 до 20 процентов;

36. При применении нескольких выплат компенсационного характера, указанных в пункте 35 настоящего положения, размеры процентов выплаты суммируются и устанавливается на определенный период приказом учреждения.

37. Учителям и другим педагогическим работникам за классное руководство в 1–11 классах устанавливается компенсационная выплата в размере 1250 рублей.

38. Педагогическим работникам МБОУ «СОШ №5 им. В.К. Бойченко», реализующим программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования, дополнительного образования, производится ежемесячная денежная выплата в размере 3 000 рублей в месяц независимо от объема учебной (педагогической) нагрузки.

Выплата ежемесячной денежной выплаты производится только по основному месту работы педагогического работника или по основной должности, без учета работы на условиях совмещения, совместительства и расширения зоны обслуживания.

Ежемесячная денежная выплата выплачивается за фактически отработанное время в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Ежемесячная денежная выплата не выплачивается в период нахождения педагогического работника в отпуске без сохранения заработной платы, по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в период прохождения военной службы по призыву.

Выплата ежемесячной денежной выплаты осуществляется в соответствии с приказом руководителя МБОУ «СОШ №5 им. В.К. Бойченко».

39. Учителям, преподающим в организациях учебные предметы «Физика», «Химия», «Информатика», на условиях внешнего совместительства наряду с преподаванием в других организациях по аналогичной должности, специальности, профессии, производится ежемесячная выплата в размере 5 000 рублей.

Порядок предоставления ежемесячной выплаты учителям физики, химии и информатики за работу по совместительству определяется приказом Министерства Просвещения и науки КБР.

40. При применении нескольких выплат компенсационного характера выплаты суммируются.

Установление выплат компенсационного характера не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам учреждений (организаций)

41. Выплаты стимулирующего характера (стимулирующая надбавка и стимулирующая выплата) устанавливаются работникам учреждения настоящим Положением об оплате труда работников МБОУ «СОШ №5 им. В.К. Бойченко» в соответствии с критериями оценки эффективности и результативности деятельности работников учреждения.

42. Значения критериев оценки эффективности деятельности работников МБОУ «СОШ №5 им. В.К. Бойченко» определяются и корректируются исходя из задач, стоящих перед учреждением.

43. Размер премиальных выплат по итогам работы (далее - премия) и выплат стимулирующего характера (далее - стимулирующая надбавка и стимулирующая выплата) определяются в абсолютном размере, таким образом:

- премия определяется работнику в абсолютном размере, максимальным размером премия не ограничена;

- стимулирующая надбавка определяется работнику в абсолютном размере, не превышающем, указанной суммы в пункте 44 настоящего Положения;

- стимулирующая выплата определяется работнику в абсолютном размере согласно пункту 46 настоящего Положения.

Разовые премиальные выплаты по итогам работы, указанные в пункте 44 настоящего Положения, применяются ко всем категориям работников.

44. В целях поощрения работников за выполненную работу в МБОУ «СОШ №5 им. В.К. Бойченко» установлены следующие стимулирующие надбавки и премии:

- надбавка за высокое качество работы до 2000 рублей;
- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы до 2000 рублей;
- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, учебный год, год) не ограничены;
- надбавка за внедрение новых эффективных практик до 1000 рублей.;
- надбавка за применение в работе достижений науки до 1000 рублей;
- надбавка за наставничество до 1500 рублей;
- надбавка молодому специалисту: 1-ый год работы – до 3000 рублей, 2-ой год работы – до 2000 рублей, 3-ий год работы – до 1000 рублей.

При установлении стимулирующих надбавок по нескольким видам сумма надбавок суммируется и устанавливается на определенный период приказом учреждения.

45. При премировании учитываются:

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения ;
- соответствие результатов труда заранее поставленным на определенный период целям, задачам;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- подготовка призеров олимпиад, конкурсов;
- личный профессиональный вклад в обеспечение эффективной деятельности учреждения (организации);
- настойчивость и инициатива в достижении поставленных задач, целей, умение достигать результата (поставленной цели, задачи);
- с наименьшими затратами материальных и денежных средств;
- способность принятия управленческих решений в критических ситуациях;
- умение положительно воздействовать на коллег и подчиненных личным примером сознательного отношения к делу;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и республиканских целевых программ.

- качественное исполнение своих должностных обязанностей

46. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам осуществляются по бальной системе с последующим переводом в абсолютный размер, путём определения стоимости одного балла, с учётом утвержденных в настоящем Положении критериев и показателей. Перечень критериев и показателей определен в листе оценивания результативности профессиональной деятельности педагогического работника (Приложение 4 к настоящему Положению). Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов.

Установление условий стимулирующих выплат, не связанных с результативностью труда, не допускается.

Стимулирующие выплаты устанавливаются 2 раза в год: на 1 сентября (с учетом качественных показателей труда с января по август); на 1 января (с учетом качественных показателей труда за период с сентября по декабрь) при наличии экономии месячного фонда оплаты труда работников.

Стимулирующие выплаты устанавливаются в несколько этапов:

1 этап: самооценка качества труда (в течение 1 недели, строго регламентированным приказом по школе);

2 этап: изучение показателей, проверка и подготовка информации членами экспертной комиссии, определенной приказом по школе;

3 этап: согласование решений экспертной комиссии с Управляющим Советом школы;

4 этап: вынесения решения Управляющим Советом школы;

5 этап: оформление стимулирующего фонда приказом по школе.

Стимулирующие выплаты могут быть сняты полностью или уменьшены на определенный срок на основании приказа директора, с учетом мнения профсоюзного комитета, Управляющего Совета школы, в случаях:

- некачественного выполнения работы, определенной при установлении стимулирующей выплаты, на основании документов, подтверждающих указанные факты (докладные, акты, табель учета рабочего времени и другие);

- несвоевременного выполнения заданий, нарушения трудовой дисциплины;

- изменения организационных и технических условий труда.

47. Стимулирующая часть выплат может быть увеличена за счет экономии фонда оплаты труда работников школы вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам.

V. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы)

48. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников определена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. №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».

49. Фактический объем учебной нагрузки определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом учреждения (организации).

50. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с МБОУ «СОШ №5 им. В.К. Бойченко».

51. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе

работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

52. Норма рабочего времени работников МБОУ «СОШ №5 им. В.К. Бойченко» устанавливается в соответствии с федеральным законодательством и законодательством Кабардино-Балкарской Республики.

53. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Оплата труда по совместительству производится исходя из оклада (должностного оклада) и выплат компенсационного характера, предусмотренных федеральным законодательством и законодательством Кабардино-Балкарской Республики, а также настоящим Положением, пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

54. Если в МБОУ «СОШ №5 им. В.К. Бойченко» в целом или при выполнении отдельных работ не может быть соблюдена установленная для определенных категорий работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается ее суммированный учет. Учетный период может быть установлен за месяц, квартал и другие периоды, но не может быть больше одного года.

Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

При суммированном учете рабочего времени расчет заработной платы производится исходя из часовой ставки.

Расчет часовой ставки может определяться путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели либо путем деления оклада (должностного оклада) на количество рабочих часов по норме соответствующего месяца в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели согласно Приложению №1 к настоящему Положению.

Конкретный порядок определения размера часовой ставки определяется настоящим Положением.

VI. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников

55. В целях обеспечения равной оплаты за труд равной ценности педагогических работников, которым установлены нормы часов учебной (преподавательской) или педагогической работы за ставку заработной платы, исчисление размера оплаты за фактический объем учебной (преподавательской) или педагогической работы осуществляется исходя из конкретных размеров ставок заработной платы, установленных в организации по квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы без применения к ним повышающих коэффициентов.

56. Месячная заработная плата педагогического работника (ЗП) образовательной организации состоит из базовой и стимулирующей частей и исчисляется по следующей формуле:

$$\mathbf{ЗП = ЗПбаз.+ЗПстим.,}$$

где ЗПбаз. – базовая часть заработной платы;

ЗПстим. – стимулирующая часть заработной платы.

Базовая часть состоит из оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ с учетом фактического объема учебной нагрузки/педагогической работы и компенсационных выплат (КВ) и определяется по формуле:

$$\mathbf{ЗПбаз. = Зфн + КВ,}$$

где Зфн – заработная плата педагогического работника за фактический объем учебной нагрузки/ педагогической работы в неделю;

заработная плата педагогического работника за фактический объем учебной нагрузки/ педагогической работы в неделю исчисляется по формуле:

$$\mathbf{Зфн = (Ст \times К \times Фн)/Нч.,}$$

где: Ст – размер оклада (должностного оклада) педагогического работника, установленный по квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы;

К – размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе;

Фн – фактический объем учебной нагрузки/ педагогической работы педагогического работника в неделю;

Нч – норма часов педагогического работника в неделю.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются и исчисляются в соответствии с разделом III настоящего Положения.

57. Стимулирующая часть заработной платы устанавливается и исчисляется в соответствии с разделом IV настоящего Положения.

58. Учителям 1 – 4 классов, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в случае передачи ими преподавания уроков иностранного языка, родных языков, основы религиозных культур и светской этики, технологии, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям, преподающим в образовательной организации соответствующие учебные предметы.

59. Внеурочная деятельность является компонентом основной образовательной программы и оплачивается согласно сетке часов, исходя из кадровых, материально-технических ресурсов, с учетом запросов обучающихся, возможностей учреждения и объема субвенции, выделенной для реализации основной образовательной программы.

Учебная нагрузка по внеурочной деятельности оплачивается педагогическим работникам по фактически отработанному времени из расчета оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ.

60. Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам учителей (преподавателей), оплачивается дополнительно по часовым ставкам. Если замещение продолжается свыше двух месяцев, то оплата труда педагогического работника производится со дня начала замещения за все часы фактической работы по тарификации.

61. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены (приостановки) для обучающихся учебных занятий (деятельности организации по реализации образовательных программ, по присмотру и уходу за детьми) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководителей, их заместителей, иных работников, замещающих в течение учебного года должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором (то есть ведущих учебную (преподавательскую) работу, в том числе занятия с

кружками), производится из расчета заработной платы, установленной на период, предшествующий началу каникул, отмены (приостановки) учебных занятий (деятельности образовательной организации по реализации образовательных программ, по присмотру и уходу за детьми) по указанным основаниям.

VII. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения (организации)

62. Оплата труда (заработная плата) руководителя МБОУ «СОШ №5 им. В.К. Бойченко» включает в себя должностной оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников МБОУ «СОШ №5 им. В.К. Бойченко» (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) устанавливается в кратности от 1 до 3.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников МБОУ «СОШ №5 им. В.К. Бойченко», формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников МБОУ «СОШ №5 им. В.К. Бойченко» определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников МБОУ «СОШ №5 им. В.К. Бойченко». Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с пунктом 20 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 и рассчитывается путем деления суммы фактически начисленной заработной платы, окончательно рассчитанной по завершении предшествующего календарного года, обусловленной системой оплаты труда, независимо от времени начисления, работников списочного состава (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) на среднесписочную численность работников (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) за соответствующий календарный год и деления на 12.

Условия оплаты труда руководителя, его заместителей, главного бухгалтера организаций определяются трудовыми договорами в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Порядок установления размера должностного оклада руководителя МБОУ «СОШ №5 им. В.К. Бойченко» определяется Учредителем, в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

Расчет среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера МБОУ «СОШ №5 им. В.К. Бойченко» осуществляется отдельно по должностям руководителя, главного бухгалтера и по каждой должности заместителя руководителя.

В случаях выполнения руководителем, заместителями руководителя, главным бухгалтером работы по совмещению должностей (профессий) или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы в фактически начисленной заработной плате учитываются суммы, начисленные как по основной должности (профессии), так и по совмещаемой должности (профессии), а также

начисленные за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы.

При работе по совместительству в фактически начисленной заработной плате учитываются суммы фактически начисленной заработной платы только по одной должности руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера.

63. Размер должностного оклада заместителей руководителя и главного бухгалтера МБОУ «СОШ №5 им. В.К. Бойченко» устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя.

64. Заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

65. Премирование руководителя МБОУ «СОШ №5 им. В.К. Бойченко» производится по результатам оценки итогов работы МБОУ «СОШ №5 им. В.К. Бойченко» за соответствующий отчетный период с учетом выполнения целевых показателей деятельности учреждения на основании приказа учреждения при наличии соответствующего распоряжения Учредителя.

66. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя МБОУ «СОШ №5 им. В.К. Бойченко», его заместителей и главного бухгалтера в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

67. Порядок и критерии отнесения МБОУ «СОШ №5 им. В.К. Бойченко» к группам по оплате труда руководителей разрабатываются и утверждаются Учредителем.

Должностной оклад руководителя МБОУ «СОШ №5 им. В.К. Бойченко» с учетом компенсационных выплат устанавливается Учредителем на основании трудового договора, исходя из средней заработной платы работников данного муниципального учреждения (организации) и группы оплаты труда один раз в год в начале календарного года, по формуле:

$$\text{ДОКВр} = \text{ЗПср} \times \text{Кгр} \text{ (12), где:}$$

ДОКВр – должностной оклад руководителя муниципального учреждения (организации) с учетом компенсационных выплат;

ЗПср – средняя заработная плата работников муниципального учреждения (организации);

Кгр – коэффициент по группам оплаты труда руководителей муниципальных учреждений (организаций), значение которого устанавливается исходя из отнесения к группам оплаты труда.

Компенсационные выплаты, установленные разделом III настоящего Положения, включаются в расчет средней заработной платы (ЗПср) работников муниципального учреждения (организации) и учитываются при определении должностного оклада (ДОКВр) руководителя муниципального учреждения (организации) в составе средней заработной платы (ЗПср) работников муниципального учреждения (организации).

Отнесение учреждения (организаций) к группам оплаты труда руководителей производится по следующим показателям:

Группа по оплате труда руководителей	Количество обучающихся (воспитанников дошкольных групп)	Коэффициенты
1 группа	Свыше 1000	До 2,5
2 группа	751-1000	До 2,25
	501-750	До 2,00
3 группа	201-500	До 1,75
4 группа	до 200	1,50

При установлении группы по оплате труда руководителя контингент обучающихся (воспитанников дошкольных групп) МБОУ «СОШ №5 им. В.К. Бойченко» определяется по списочному составу на начало учебного года (включая контингент дошкольных подразделений).

Соотношение средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников МБОУ «СОШ №5 им. В.К. Бойченко», формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год.

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

68. Премирование руководителя МБОУ «СОШ №5 им. В.К. Бойченко» осуществляется в соответствии с порядком, установленным Учредителем.

69. Руководитель МБОУ «СОШ №5 им. В.К. Бойченко» может осуществлять преподавательскую или иную педагогическую работу в объеме не более 6 часов с разрешения Учредителя.

Оплата труда руководителя МБОУ «СОШ №5 им. В.К. Бойченко», осуществляющего преподавательскую или иную педагогическую работу, производится в соответствии с пунктом 56 настоящего Положения.

VIII. Формирование фонда оплаты труда

70. Фонд оплаты труда работников МБОУ «СОШ №5 им. В.К. Бойченко» формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке бюджетному (автономному) учреждению из республиканского бюджета Кабардино - Балкарской Республики на выполнение муниципального задания, средств местного бюджета городского округа Прохладный КБР и средств, поступающих от оказания платных услуг.

71. Доля в фонде оплаты труда учреждения, направляемая на оплату работников административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала, определяется следующим образом:

№ пп	Тип организации	Доля, проценты		
		до 1 сентября 2023 г.	с 1 сентября 2023 г.	с 1 сентября 2024 г.
1	Образовательные организации, реализующие программы дошкольного образования, и дошкольные блоки образовательных организаций, численностью до 100 воспитанников включительно	Не более 50	Не более 50	Не более 50
2	Образовательные организации, реализующие программы дошкольного образования, и дошкольные блоки образовательных организаций, численностью свыше 100 воспитанников	Не более 40	Не более 40	Не более 40
3	Общеобразовательные организации численностью до 350 учащихся включительно	Не более 35	Не более 35	Не более 35

4	Общеобразовательные организации численностью свыше 350 учащихся	Не более 30	Не более 30	Не более 30
5	Организации дополнительного образования	Не более 30	Не более 30	Не более 30
6	Организации профессионального образования	Не более 35	Не более 33	Не более 30
7	Государственные бюджетные учреждения, осуществляющие иную деятельность	Не более 35	Не более 33	Не более 30

72. Средства, поступающие от деятельности по оказанию платных услуг, осуществляемой в соответствии с законодательством Российской Федерации, направляются в фонд оплаты труда, развитие материально-технической базы организации и текущие расходы.

Доля внебюджетных средств, направляемая на оплату труда, определяется руководителем МБОУ «СОШ №5 им. В.К. Бойченко» в соответствии с нормативным локальным актом МБОУ «СОШ №5 им. В.К. Бойченко» по порядку привлечения и расходования внебюджетных средств и составляет не более 50 процентов от общего объема привлеченных средств.

73. Экономия по фонду оплаты труда направляется на увеличение стимулирующего фонда.

Доля выплат стимулирующего характера составляет до 30 процентов в общем объеме фонда оплаты труда.

IX. Порядок формирования и утверждения штатного расписания МБОУ «СОШ №5 им. В.К. Бойченко»

74. Штатное расписание МБОУ «СОШ №5 им. В.К. Бойченко» утверждается ее руководителем по согласованию с Учредителем.

75. К административно-управленческому персоналу МБОУ «СОШ №5 им. В.К. Бойченко» относятся следующие работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг, а также выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности муниципального учреждения (организации): директор, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по воспитательной работе, заместитель директора по административно-хозяйственной части, главный бухгалтер (бухгалтер), инспектор по кадрам, заведующий хозяйством, заведующий (начальник) структурного подразделения (ДО), заведующий производством (шеф-повар), а также работники, перечень которых обозначен в профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений (подпункт 3.4 пункта 3 Приложения № 2 к настоящему Положению).

76. К основному персоналу МБОУ «СОШ №5 им. В.К. Бойченко» относятся педагогические работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано МБОУ «СОШ №5 им. В.К. Бойченко», перечень которых обозначен в профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников образовательных организаций (подпункт 3.3 пункта 3 Приложения № 2 к настоящему Положению).

77. К вспомогательному персоналу МБОУ «СОШ №5 им. В.К. Бойченко» относится учебно-вспомогательный и младший обслуживающий персонал работников, создающих условия для оказания услуг в сфере образования, включая обслуживание зданий, сооружений и оборудования.

К учебно-вспомогательному персоналу относятся работники, перечень которых обозначен в профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных должностей

служащих первого, второго, третьего и четвертого уровней (подпункты 2.1 - 2.4 пункта 2 приложения № 2 к настоящему Положению), профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого и второго уровней (подпункты 3.1, 3.2 пункта 3 приложения № 2 к настоящему Положению), иные работники, перечень которых обозначен в подпунктах 4.1 - 4.4 пункта 4, подпунктах 5.1 - 5.3 пункта 5 приложения № 2 к настоящему Положению, за исключением следующих должностей: бухгалтер, инспектор по кадрам, заведующий хозяйством, заведующий (начальник) структурного подразделения (ДОУ), заведующий производством (шеф-повар).

К младшему обслуживающему персоналу относятся работники, перечень которых обозначен в профессиональной квалификационной группе должностей общепрофессиональных рабочих первого и второго уровней (подпункты 1.1, 1.2 пункта 1 приложения № 2 к настоящему Положению).

78. Наименования должностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, которые утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Если в штатном расписании МБОУ «СОШ №5 им. В.К. Бойченко» предусмотрены должности или профессии, не отнесенные к профессиональным квалификационным группам, или по которым Правительством Кабардино-Балкарской Республики не установлены минимальные размеры окладов, то по таким должностям и профессиям размер оклада (должностного оклада) устанавливается руководителем муниципального учреждения (организации) по согласованию с представителем профсоюзного органа или иного представителя трудового коллектива, избираемого работниками в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, исходя из требований по образованию, квалификации или иных требований по должности или профессии.

Х. Другие вопросы оплаты труда

79. При награждении государственными наградами Кабардино-Балкарской Республики руководителя МБОУ «СОШ №5 им. В.К. Бойченко», заместителей руководителя, главного бухгалтера и работников МБОУ «СОШ №5 им. В.К. Бойченко» выплаты производятся в соответствии с законодательством Кабардино-Балкарской Республики.

Работникам МБОУ «СОШ №5 им. В.К. Бойченко», награжденным государственными наградами Кабардино-Балкарской Республики, устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате, включая все виды ежемесячных надбавок и доплат к должностному окладу, согласно пункту 20 настоящего положения.

80. Заработная плата всем работникам Учреждения выплачивается каждые полмесяца в сроки:

- за первую половину до 30 числа текущего месяца;
- за вторую половину до 15 числа следующего месяца.

Плановый размер аванса установить из расчета до 50% заработной платы за отработанное время.

При нарушении установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время

ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная его следующего дня после установленного срока выплаты за каждый день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов денежной компенсации) исчисляется из фактически невыплаченных в срок сумм.

Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

За разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, он имеет право обратиться в суд в течение одного года со дня установленного срока выплаты указанных сумм, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении.

81. При переходе на условия оплаты труда, определенные в соответствии с настоящим Положением, заработная плата работников МБОУ «СОШ №5 им. В.К. Бойченко» (без учета премий и иных стимулирующих выплат), не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), установленной в соответствии с ранее применявшейся системой оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Приложение №1
к Положению об оплате труда работников
МБОУ «СОШ №5 им. В.К. Бойченко»

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей служащих, профессий рабочих, расчет оплаты труда которых может
производиться исходя из часовой ставки

№ п/п	Наименование должностей, профессий	Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к часовым ставкам заработной платы
1.	Уборщик служебных помещений	до 2,0
2.	Уборщик территорий, дворник	до 2,0
3.	Библиотекарь	до 2,2
4.	Машинистка	до 2,0
5.	Аккомпаниатор	до 2,0
7.	Программист	до 2,4
8.	Садовник	до 2,0
9.	Сторож	до 2,0

Минимальные размеры окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по должностям работников муниципальных образовательных учреждений (организаций) по профессиональным квалификационным группам

1. Минимальные размеры окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных рабочих:

1.1. Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей
1 квалификационный	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик, грузчик, дворник, истопник, кастелянша, кладовщик, курьер, рабочий по обслуживанию в бане, рабочий производственных бань, рабочий по уходу за животными, садовник, сестра-хозяйка, сторож, вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик территорий, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, мойщик посуды, оператор котельной, ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений. Рабочий по комплексному обслуживанию здания	4355
2 квалификационный	профессии рабочих, отнесенные к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с наименованием «старший» (старший по смене)	4492

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» – до 1,8;

1.2. Профессиональная квалификационная группа

«Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей
1 квалификационный	профессии, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин, повар	4667
2 квалификационный	профессии, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессии рабочих	4801
3 квалификационный	профессии, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессии рабочих	5032
4 квалификационный	профессии, предусмотренные 1 – 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные работы, старший повар	5452

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» – до 1,9.

2. Размеры минимальных окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по общепрофессиональным должностям служащих:

2.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей
1 квалификационный	Агент по закупкам, специалист в сфере закупок, агент по снабжению, архивариус, кассир, машинистка, секретарь, секретарь-машинистка, дежурный (по общежитию и др.), делопроизводитель, комендант, паспортист, экспедитор	4693
2 квалификационный	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	5208

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня» – до 1,8;

**2.2. Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих второго уровня»**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей
1 квалификационный	инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководителя, техник-технолог, художник, техник – программист, администратор	5274
2 квалификационный	заведующий архивом, заведующий канцелярией, заведующий складом, заведующий фотолабораторией, заведующий хозяйством; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается вторая внутридолжностная категория	5680
3 квалификационный	заведующий общежитием, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком); должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается первая должностная категория внутридолжностная категория	6019
4 квалификационный	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производственное должностное наименование «ведущий»	6343
5 квалификационный	начальник гаража, начальник (заведующий мастерской)	7005

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих второго уровня» – до 2;

**2.3. Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих третьего уровня»**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей

1 квалификационны й	аналитик, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер, инженер по охране окружающей среды (эколог), специалист по охране труда, инженер-программист (программист), инженер - электроник (электроник), специалист по кадрам, специалист по связям с общественностью, специалист по защите информации, психолог, социолог, экономист, экономист по материально-техническому снабжению, экономист по планированию, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, юрисконсульт	5613
2 квалификационны й	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться вторая внутриведомственная категория	6019
3 квалификационны й	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться первого внутриведомственная категория	6343
4 квалификационны й	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производственное должностное наименование «ведущий», механик	6761
5 квалификационны й	главные специалисты в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	7168

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» – до 2,1;

2.4. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей
1 квалификационный	начальник отдела кадров, начальник планово-экономического отдела, начальник технического отдела, начальник отдела материально-технического снабжения, начальник финансового отдела	7005

2 квалификационный	главный диспетчер (механик, сварщик), главный специалист по защите информации (за исключением случаев, когда должность с наименованием «главный» является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя образовательной организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием «главный» возлагается на руководителя или заместителя руководителя образовательной организации)	8412
3 квалификационный	директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения, начальник структурного подразделения (отдела), заведующий структурным подразделением (отделом, отделением, кабинетом отрядом)	10074

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня» – до 2,1.

3. Минимальные размеры окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по должностям работников образования:

3.1. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей
	секретарь учебной части, помощник воспитателя	7039

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня» – до 1,6;

3.2. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей
1 квалификационный	младший воспитатель, дежурный по режиму	7039
2 квалификационный	диспетчер образовательной организации, старший дежурный по режиму, ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями	7039

	здоровья	
--	----------	--

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня» – до 1,6;

3.3. Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников образовательных организаций»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей
1 квалификационный	инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	11060
2 квалификационный	инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	11520
3 квалификационный	воспитатель, мастер производственного обучения, методист; педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	12000
4 квалификационный	преподаватель, педагог-библиотекарь, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	12500

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников образовательных организаций» – до 1,8;

3.4. Профессиональная квалификационная группа «Должности руководителей структурных подразделений»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей

1 квалификационный	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной, учебно-производственной мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими программу дошкольного образования, общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	12279
2 квалификационный	заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим программу дошкольного образования, общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательной организации (подразделения) начального и среднего профессионального образования, а также организаций дополнительного профессионального образования и государственных центров системы образования, старший мастер образовательной организации (подразделения) начального и/или среднего профессионального образования	12650

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе «Должности руководителей структурных подразделений» – до 1,80.

4. Минимальные размеры окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по должностям медицинских и фармацевтических работников:

4.1. Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей
-------------------------	--	-----------------------------------

1 квалификационный	инструктор по гигиеническому воспитанию, инструктор по лечебной физкультуре	5148
2 квалификационный	лаборант, медицинская сестра диетическая	5379
3 квалификационный	медицинская сестра; медицинская сестра палатная (постовая); медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу; зубной техник	5599
4 квалификационный	зубной врач, медицинская сестра процедурной, медицинская сестра перевязочной	5841
5 квалификационный	старшая медицинская сестра	6083

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе «Средний медицинский и фармацевтический персонал» – до 2,7;

4.2. Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей
2 квалификационный	врачи-специалисты	7079

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе «Врачи-провизоры» – до 3,0;

4.3. Профессиональная квалификационная группа «Специалисты, оказывающие социальные услуги»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей
2 квалификационный	медицинский психолог	6831

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг» – до 3,0;

4.4. Профессиональная квалификационная группа «Руководители структурных подразделений организаций с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей

1 квалификационный	заведующий структурным подразделением (лабораторией, кабинетом и др.), начальник структурного подразделения (отдела, отделения, лаборатории, кабинета)	7799
-----------------------	--	------

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе «Руководители структурных подразделений организаций с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)» – до 3,0.

5. Минимальные размеры окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по должностям работников культуры, искусства и кинематографии:

**5.1. Профессиональная квалификационная группа
«Должности работников, относящиеся к культуре, искусству и кинематографии
среднего звена»**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей
1 квалификационный	аккомпаниатор, культурорганизатор, организатор экскурсий, руководитель кружка любительского объединения, клуба по интересам	8114

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» – до 2,2;

**5.2. Профессиональная квалификационная группа
«Должности работников, относящихся к культуре, искусству и кинематографии,
ведущего звена»**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей
1 квалификационный	главный библиотекарь, библиотекарь, администратор (старший администратор); методист библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, Дома народного творчества; редактор библиотеки, лектор (экскурсовод)	4719

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» – до 2,6;

5.3. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии руководящего состава»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей
-------------------------	--	-----------------------------------

1 квалификационный	заведующий отделом (сектором) библиотеки; режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер); звукорежиссер; заведующий отделом (сектором) Дома (Дворца культуры, Дома народного творчества; кинорежиссер; директор творческого коллектива; режиссер массовых представлений; руководитель клубного формирования любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам	5143
-----------------------	---	------

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» – до 2,5.

ПОРЯДОК
исчисления стажа работы для установления повышающего коэффициента за
непрерывный стаж работы

1. Настоящий Порядок применяется при исчислении стажа непрерывной работы по специальности в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа №5 имени Героя Советского Союза Виктора Кузьмича Бойченко».

2. Исчисление стажа непрерывной работы для установления повышающего коэффициента за непрерывный стаж работы осуществляется муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа №5 имени Героя Советского Союза Виктора Кузьмича Бойченко».

3. При установлении работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №5 имени Героя Советского Союза Виктора Кузьмича Бойченко» повышающего коэффициента за непрерывный стаж работы учитывается продолжительность непрерывной работы работников в данном образовательном учреждении, а также время предыдущей работы или иной деятельности.

4. В стаж непрерывной работы, дающий работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №5 имени Героя Советского Союза Виктора Кузьмича Бойченко» право на установление повышающего коэффициента за непрерывный стаж работы, включаются:

1) время непрерывной работы, как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в муниципальных учреждениях (организациях), осуществляющих образовательную деятельность, всех форм собственности, в исполнительных органах государственной власти Кабардино-Балкарской Республики в сфере образования, органах местного самоуправления муниципальных районов, городских округов Кабардино-Балкарской Республики, осуществляющих управление в сфере образования;

2) время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

3) время отпуска по беременности и родам, а также период временной нетрудоспособности;

4) периоды работы при условии, если им непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на надбавки:

время работы на выборных должностях в органах законодательной и исполнительной власти и профсоюзных органах;

время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при незаконном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе;

время работы в образовательных организациях стран Содружества Независимых Государств, а также республик, входивших в состав Союза Советских Социалистических Республик до 1 января 1992 г.;

время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья;

5) время работы в иных организациях на аналогичных должностях.

5. Документами, подтверждающими периоды работы, которые включаются в стаж непрерывной работы для установления повышающего коэффициента за непрерывный стаж работы, являются: трудовая книжка, трудовой договор, справки кадровых служб и агентств, другие документы и сведения, касающиеся периодов предшествующей работы либо иных периодов, включаемых в стаж непрерывной работы для установления повышающего коэффициента за непрерывный стаж работы, при необходимости уточненные через архивные или другие компетентные учреждения.

6. В случае возникновения новых и (или) обнаружения ранее неизвестных обстоятельств, стаж для установления повышающего коэффициента за непрерывный стаж работы должен быть пересчитан муниципальной образовательной организацией Кабардино-Балкарской Республики.

7. Стаж работы устанавливается приказом руководителя муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №5 имени Героя Советского Союза Виктора Кузьмича Бойченко».

8. Период работы, дающий работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №5 имени Героя Советского Союза Виктора Кузьмича Бойченко» право на установление повышающего коэффициента за непрерывный стаж работы, засчитывается работнику муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №5 имени Героя Советского Союза Виктора Кузьмича Бойченко» при исчислении стажа непрерывной работы при условии, что перерыв в работе при переходе с одной работы на другую не превысил одного месяца.

9. При наличии перерыва в работе не более двух месяцев период работы учитывается работнику муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №5 имени Героя Советского Союза Виктора Кузьмича Бойченко» при исчислении стажа непрерывной работы в случае увольнения после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, удлиненное на время переезда.

10. При наличии перерыва в работе не более трех месяцев период работы учитывается работнику муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №5 имени Героя Советского Союза Виктора Кузьмича Бойченко» при исчислении стажа непрерывной работы в следующих случаях:

1) после окончания обучения в профессиональной образовательной организации, образовательной организации высшего образования, аспирантуры, докторантуры, клинической ординатуры и интернатуры;

2) со дня увольнения в связи с реорганизацией, ликвидацией организации (структурного подразделения), органа власти (структурного подразделения) либо сокращением численности или штата работников организации (структурного подразделения) или органа власти (структурного подразделения).

11. При исчислении стажа непрерывной работы в случае увольнения с военной службы (службы в органах внутренних дел) перерыв при приеме на работу должен составлять не более одного года со дня увольнения с военной службы (службы в органах внутренних дел), не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в образовательной организации или органе власти.

12. Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы в следующих случаях:

1) зарегистрированным в органах службы занятости как безработные, получающим стипендию в период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению органов службы занятости, принимающим участие в оплачиваемых общественных работах с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости в другую местность и для трудоустройства;

2) покинувшим постоянное место жительства и работу в связи с осложнением межнациональных отношений;

3) гражданам, которые приобрели право на трудовую пенсию в период работы;

4) супругам военнослужащих (сотрудников), увольняющимся с работы по собственному желанию из организаций или органов власти в связи с переводом военнослужащего (сотрудника) в другую местность или переездом в связи с увольнением с военной службы (службы);

5) занятым на сезонных работах в организациях с учетом времени, необходимого для переезда по направлению органов службы занятости;

6) эвакуируемым или выезжающим в добровольном порядке из зон радиоактивного загрязнения.

13. Стаж работы сохраняется также в случае расторжения трудового договора в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет, в том числе, находящемся на их попечении, или ребенком-инвалидом в возрасте до 16 лет при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста.

Критерии и показатели по должности «Учитель» (за период _____)
ФИО учителя _____

Компетентность педагога	Показатели	Расчет	Самооценка	Оценка комиссии	Расшифровка
1. Компетентность в преподаваемом предмете	1.1. Качество знаний обучающихся	<p>По <u>предметам первой категории сложности</u> (русский язык, математика, иностранный язык, физика, обществознание, химия):</p> <p>60%-100% - 3 б 40%-59% - 2 б 25%-39% - 1 б</p> <p>По <u>предметам второй категории сложности</u> (литература, словесность, история, природоведение, география, биология, информатика, ОБЖ, МХК):</p> <p>70%-100% - 3 б 60%-69% - 2 б 55%-59% - 1 б 50%-54% - 0,5б</p> <p>По <u>предметам третьей категории сложности</u> (музыка, ИЗО, театр, физкультура, технология):</p> <p>90%-100% - 3 б 80%-89% - 2 б 70%-79% - 1б 60%-69% - 0,5 б</p> <p>По <u>начальной школе</u></p> <p>65-100% - 3б 50-64 % -2б 35-49 % -1б</p>	Путём поглощения		<i>отв. Колтак О.П.</i>
	1.2. Успеваемость обучающихся	<p>90-100 % -2б 70-89 % - 1 б</p>			<i>отв. Колтак О.П.</i>

	1.3. Результаты административных работ по текстам , УО, МОН КБР, МОН РФ, ВПР	Качество: 55-50% - 3б 49-40%-2б 39-30% -1б Успеваемость: 100%-3б 99-80%-2б 79-60%-1б			отв. Ашабокова С.Х, Мошколова О.А.
	1.4. Итоги государственной аттестации учащиеся 9,11 классов	Средний бал, оценка обучающихся за ЕГЭ и ОГЭ Выше общегородского – 1 б. Выше общереспубликанского – 2 б Выше общероссийского – 3 б При отсутствии обучающихся, не прошедших минимальный порог-4б Количество выпускников, получивших на ЕГЭ баллы 70 -79 – 1,5 б 80 и выше – 2 б (за каждого ученика) Качество знаний выпускников на ОГЭ 30-50% – 1б 51-70% – 2б 71-100%-3б			отв. Колтак О.П.
	1.5. Защита проектов, участие в научных конференциях	Участие в проектной деятельности: 1-5 чел. – 0,5б 6-10 чел. -1 б 11 -20– 1,5б 21 и выше -2б Участие в школьной конференции – 0,5б (за каждого) Участие на муниципальном уровне – 1б (за каждого) Участие на республиканском уровне – 2б (за каждого) Победитель и призер школьного уровня – 1б/0,5б Победитель и призер муниципального уровня – 2б/1,5б Победитель и призер республиканского уровня - 3б/2,5б Эффективность проекта(разработка, внедрение, результативность)-3б			отв. Ашабокова С.Х.(предоставлены все проекты)
	1.6 Всероссийские предметные олимпиады	Участники муниципального и республиканского уровня -0,5б (за каждого) Победитель и призер муниципального уровня – 1 б (за каждого) Победитель и призер республиканского уровня – 2 б (за кажд.) Победитель и призер всероссийского уровня – 3 б (за каждого)	Путём суммирования		отв. Ашабокова С.Х.
	1.7. Заочные	Участие:			«Кит», «Олимпус»

	предметные олимпиады, дистанционные конкурсы (онлайн)	5-10 чел. -0,5б 11 -20– 1б 21 и более – 1,5 б			«Кенгуру», «Медвежонок», «Булдого» и др. отв. Ашабокова С.Х.
	<u>1.8. Интеллектуальный марафон</u>	Победитель и призеры школьного уровня -0,5б Победитель и призеры муниципального уровня – 0,5б(по предмету, за каждый) Победитель и призер муниципального уровня – 1б (за каждого, общий рейтинг) Победитель и призер республиканского уровня -1,5б			отв. Старченко Т.Н.
2.Компетентность в организации воспит. работы	<u>2.1. Организация деятельности обучающихся</u>	В социально-ориентированных проектах, акциях (волонтерство) -0,5 б за каждую акцию			отв. Трофимова О.Н.
		Проведение экскурсий, культпоходов с публикацией на сайте в городе – 0,5б за пределы города – 1б за пределы ЮФО - 1,5б			отв. Трофимова О.Н., (по приказу)
		Организация учебно-воспитательного процесса уч-ся во внеурочное время в соответствии с ФГОС –1б (1 час)			
		Организация и проведение конкурсов, спортивных соревнований по школьной деятельности - 0,5б Сопровождение учащихся во внеурочное время мероприятий города – 0,5б			
	<u>2.2. Установление контактов с родителями и общественностью</u>	Эффективная работа с классом и родителями учеников по организации питания – до 5уч.- 0,5б 5-10 уч.-1б 10 и более – 1,5б			
		Организация и проведение открытых внекл. мероприятий совместно с родителями, участие класса в городских мероприятиях - 1 б			отв. Трофимова О.Н.
		Привлечение спонсорских средств для создания условий обучения: а)наличие паспорта, перспективного плана развития -0,5б б) выполнение перспективного плана(ремонт кабинетов, материально-техническое оснащение кабинетов)- 1б			
<u>2.3. Работа с детьми из социально неблагополучных семей</u>	Работа с учащимися и семьями, поставленными на учет, группы риска, девиантного поведения –1 б (за каждого)			отв. Шахтарина Н.Н., (при наличии подтверждающих документов)	

3. Компетентность в разработке реализации программ	3.1 Методическая работа	Разработка программ элективных курсов, рабочих программ, адаптированных программ - 0,5б (за каждую)			<i>отв. Колпак О.П., Захарченко Т.В.</i>
4. Профессиональные достижения, повышение квалификации	4.1. Активность и результативность участия в профессиональных конкурсах	<u>Очные</u> Участник проф. конкурса муниц. уровня – 2 б Призер/победитель проф. конкурса муниц. уровня – 4 б Участник проф. конкурса республ. уровня – 5 б Призёр/победитель проф. конкурса респуб. и российского уровня – до 10 б <u>Заочные</u> Участник проф. конкурса муниц. уровня – 1 б Призер/победитель проф. конкурса муниц. уровня – 2 б Участник проф. конкурса респуб. уровня – 2,5 б			<i>отв. Ашабокова С.Х.</i>
	4.2. Работа в комиссиях по проверке конкурсных, олимпиадных, научных работ, ЕГЭ, ОГЭ	ВПР- 0,5б (за 1 класс/проверку) школьного тура олимпиад -0,5б (5-6кл, 7-9кл, 10-11кл.) Муниципальный уровень – 1 б (за 1 проверку) Республиканский – 1,5 б (за 1 проверку).			<i>отв. Колпак О.П.</i>
	4.3. Обобщение и распространение собственного пед. опыта	Открытые уроки, мастер-классы: школьный уровень- 0,5б муниципальный уровень- 1б республиканский уровень – 1,5 б Выступления на семинарах, презентациях, конференциях, круглых столах: школьный уровень и/или муниципальный уровень- 0,5б республиканский уровень – 1б			<i>отв. Колпак О.П.</i>
	4.4. Курсовая переподготовка и повышение квалификации	Прохождение: семинаров-0,5б, курсов повышения квалификации – 1б профессиональная переподготовка по направлению школы (за один период) - 3б			<i>внебюджетные курсы (приложить сертификат, приказ)</i>
5. Креативная компетентность		Предоставление творческих (стихи, эссе, сочинения) и других работ учащихся на конкурсы, и т.д. - 0,5 б (за каждую) При наличии призовых мест:			Заявки, приказ по итогам отв.

		Муниципальный уровень – 1 б (за каждое) Республиканский уровень – 2 б (за каждое)			Ашабокова С.Х.
		Творческое участие в проведении массовых мероприятий в школе (написание сценариев, выступление на сцене и т.д.) – 1б			отв. Трофимова О.П.
6. Работа педагога в социуме на укрепление имиджа образ. организации		Участие в работе общественных объединений, формирующих положительный имидж организации, ведение общественной работы - 0,5б			<i>отв. Трофимова О.Н.</i>
		Участие в работе с родительской общественностью (проведение общешкольных родительских собраний, выставок и т.д.) – 0,5б			<i>отв. Колпак О.П.</i>
7. Дополнительный объем работы, не предусмотренный инструкциями		-Руководитель ГМО -8 б - Руководитель: ШМО – 5 б классных руководителей – 4 б			подтверждающие документы/приказы
		-Работа в государственной итоговой аттестации ЕГЭ, ОГЭ : организаторы в аудитории – 1б (за каждый экзамен) организаторы вне аудитории – 0,5б (за каждый экзамен) технический специалист- 1,5б (за каждый экзамен)			
		- секретарь протоколов совещаний, Управляющего Совета, методического совета, аттестационной комиссии, ПШк, общественного совета -1б - председатель трудового коллектива – 1б			
		- прохождение микрорайона – 0,5 б			
		- за внедрение комплекса ГТО в образовательный процесс -2 б - сдача нормативов ГТО (сам педагог)бронзовый знак-2б серебряный знак-4б золотой знак- 6б			отв. Трофимова О.Н.

		- организация работы с детьми, находящимися на надомном обучении: обучение на дому – за каждый час – 3 б обучение в школе – за каждый час - 1,5 б сопровождение <u>кл.рук.</u> детей-инвалидов и детей с ОВЗ (мониторинг инд. маршрута развития детей с ОВЗ и детей –инвалидов)- 1б			отв. Захарченко Т.В.
		- оформление документации(1 класс) - 2б			отв. Мошкалова О.А.
		- оформление документов для трудоустройства- 1б			отв. Трофимова О.Н.
		- интенсивность труда при переходе на дистанционное обучение – 0,5б			Отв. Колпак О.П. (по приказу)
		- в составе комиссии: <ul style="list-style-type: none"> • по заполнению аттестатов – 1 б. • по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда - 0,5 б • по урегулированию споров в ОУ и медиации-0,5 б 			
8. Компетентность в осуществлении организационной деятельности		- своевременное и качественное исполнение приказов, распоряжений администрации- 2 б - своевременная и качественная работа с учебной документацией, заполнение отчетов, журналов – 2 б - качественное дежурство по школе с классом 1,5 б			

Председатель комиссии: _____ Мошкалова О.А.

Состав комиссии :

Учитель ознакомлен _____ /

/

