Согласовано
Председатель
профсоюзного комитета
МБОУ Туртапинской
основной школы
_____ Е.И. Морщакова

Принято
на общем собрании
трудового коллектива
протокол
№ 2 от 10.08.2018г.

Утверждаю
Директор МБОУ
Туртапинской
основной школы
_____ Ю.В. Бобров
Приказ от 10.08.2018 № 140

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Туртапинской основной школы (далее - Положение)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 года № 468 «Об оплате труда работников государственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Нижегородской области, а также иных государственных организаций Нижегородской области, учредителем которых является министерство образования, науки и молодежной политики Нижегородской области», и другими нормативными актами Российской Федерации и Нижегородской области.

1.2. Отраслевая система оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Туртапинской основной школы (далее учреждение) устанавливается в целях:
- повышения уровня доходов работников учреждения;
- установления зависимости величины заработной платы от сложности и качества выполняемых работ, уровня квалификации работников;
- усиления стимулирующей роли оплаты труда в оценке результативности труда работников;
- расширения прав руководителей по оценке деловых качеств работников и результатов их труда.

1.3. Отраслевая система оплаты труда работников учреждения, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Нижегородской области, муниципальными правовыми актами городского округа город Выкса Нижегородской области.

Оплата труда работников учреждения осуществляется по отраслевой системе оплаты труда с учетом специфики деятельности учреждения.

Отраслевая система оплаты труда работников учреждения устанавливается и изменяется с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

б) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

в) профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

г) перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждениях городского округа город Выкса Нижегородской области, утвержденного постановлением администрации городского округа город Выкса от 28 мая 2012 года N 2042 (в редакции постановление от 22.12.2016 №4318);

д) перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждениях городского округа город Выкса Нижегородской области, утвержденного постановлением администрации городского округа город Выкса от 28 мая 2012 года N 2042 (в редакции постановление от 22.12.2016 №4318);

е) минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размеров ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общеотраслевых профессий рабочих муниципальных учреждений городского округа город Выкса Нижегородской области;

ж) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

з) мнения соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации или представительного органа работников.

1.4. Отраслевая система оплаты труда работников учреждения включает: минимальные оклады (ставки заработной платы) по профессиональным квалификационным группам, должностные оклады по должности в зависимости от сложности выполняемой работы и величины повышающих коэффициентов, условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей, главного бухгалтера учреждения, условия осуществления выплат компенсационного, стимулирующего и иного характера. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.5. Минимальные оклады (ставки заработной платы) работников по профессиональным квалификационным группам устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных окладов, утверждаемых Правительством Нижегородской области.

1.6. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, профессии, размеры повышающих коэффициентов к окладам, ставкам заработной платы, выплаты компенсационного характера, доплаты, надбавки, условия осуществления выплат стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству производится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Определение размеров заработной платы по должности, занимаемой по основной работе, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.8. Должностные оклады (ставки заработной платы), предусмотренные настоящим Положением, устанавливаются работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время согласно действующему законодательству, правилам внутреннего трудового распорядка организации и должностным инструкциям.

1.9. Формирование фонда оплаты труда учреждения осуществляется в пределах объема средств организации на текущий финансовый год. В учреждении, переведенного на нормативное финансирование, формирование фонда оплаты труда осуществляется в соответствии с региональным нормативом бюджетного финансирования, поправочным коэффициентом и количеством обучающихся, а также средствами, поступающими от приносящей доход деятельности, направленными на оплату труда работников. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в соответствии с объемом средств, предусмотренных на оплату труда, и средств, поступающих от деятельности, приносящей доход, направленных на оплату труда работников учреждения.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников учреждения (не более 40 процентов).

1.10. Учреждение самостоятельно определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании регионального норматива бюджетного финансирования, количества обучающихся и поправочного коэффициента, долю средств на учебные расходы, оснащение образовательного процесса, на оплату труда работников учреждения.

1.11. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителям в порядке нормативного финансирования, а также объем ассигнований, предусматриваемый в

бюджетных сметах подведомственных ему учреждений, могут быть уменьшены только при условии уменьшения объема, предоставляемых учреждениями бюджетных услуг.

1.12. Объем бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда работников учреждения, ежегодно индексируется не ниже уровня, предусмотренного законом Нижегородской области об областном бюджете на очередной финансовый год и плановый период.

II. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда работников учреждения распределяется на базовую (ФОТб) и стимулирующую части (ФОТст). Решение о распределении фонда оплаты труда на базовую и стимулирующую части устанавливается руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников.

2.2. Базовая часть фонда оплаты труда включает должностные оклады, ставки заработной платы работников, компенсационные выплаты, выплаты за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников.

2.3.Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих данного учреждения. В соответствии с уставной деятельностью организации при формировании штатного расписания используются должности и профессии в соответствии с профессиональными квалификационными группами, утвержденными приказами Минздравсоцразвития России от 3 июля 2008 года № 305н; от 29 мая 2008 года № 247н; от 29 мая 2008 года № 248н; от 5 мая 2008 года № 216н; от 5 мая 2008 года № 217н; от 18 июля 2008 года № 342н.

Штатная численность работников учреждения устанавливается руководителем данного учреждения исходя из функций, задач, объемов работ и нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утвержденные в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

В случае оптимизации структуры и численности работников учреждения экономия фонда оплаты труда должна быть направлена на повышение заработной платы работников, отраженных в указах Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 года №761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы», от 28 декабря 2012 года № 1688 «О некоторых мерах по реализации

государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей».

2.4. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работникам, размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам заработной платы) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников не могут быть ниже минимальных окладов (ставок заработной платы) по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

2.5. Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников учреждения по должностям и профессиям соответствующих профессиональных квалификационных групп (далее - минимальные оклады по ПКГ), основания и величины коэффициентов, повышающих минимальные оклады по ПКГ, установлены в Приложении 1 к настоящему Положению.

Оплата труда, для которых приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 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» устанавливается продолжительность рабочего времени или норма часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, производится исходя из ставки заработной платы (минимального оклада по ПКГ должностей педагогических работников согласно пункту 1.4 Приложения 1 к настоящему Положению) (далее - минимальный оклад по ПКГ должностей педагогических работников) (употребление по тексту настоящего Положения и приложений к нему по отношению к оплате труда указанной категории педагогических работников понятия «оклад», «должностной оклад» осуществляется исключительно в целях удобства использования в правоприменительной практике и не отменяет установленную отраслевую систему оплаты труда исходя из ставок заработной платы за норму часов педагогической работы).

2.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя учреждения в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) или в абсолютном денежном выражении. Выплаты компенсационного характера не образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при исчислении иных стимулирующих или компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (ставку заработной платы). Перечень оснований и

размеры компенсационных выплат определены в Приложении 2 к настоящему Положению.

2.7. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждения устанавливаются 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, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

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

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат. Примерный перечень и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам учреждения приводятся в приложении 3 к настоящему Положению.

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения определено в приложении 3 к настоящему Положению.

В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении устанавливаются по решению работодателя премии по итогам работы за определенный период (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год, к праздничным, юбилейным датам).

2.8. Работникам учреждения устанавливаются доплаты за работу, необходимую для осуществления образовательной деятельности, но не входящую в круг должностных обязанностей соответствующих должностей согласно профессионально-квалификационным справочникам. Перечень и размеры доплат устанавливаются приказом руководителя учреждения в процентном отношении от минимального оклада по ПКГ работника или в денежном выражении. Доплаты за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей работника, не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении стимулирующих или компенсационных

выплат. Перечень и величина доплат определены в Приложении 4 к настоящему Положению.

2.9. Порядок установления должностных окладов педагогическим работникам.

2.9.1. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от уровня образования и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, сложности и объема выполняемой работы.

2.9.2. Базой для расчета должностного оклада конкретному работнику является минимальный оклад, соответствующий занимаемой должности или профессии согласно профессиональным квалификационным группам. К минимальному окладу по ПКГ применяются повышающие коэффициенты, формирующие должностной оклад, а также коэффициенты, формирующие персональные повышающие надбавки к должностному окладу (Приложение 1 к настоящему Положению).

2.9.3. Аттестация педагогических работников общеобразовательного учреждения осуществляется в соответствии со статьей 49 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

2.9.4. Уровень образования педагогических работников при установлении размеров должностных окладов определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от полученной специальности. Требования к уровню образования при установлении размера оплаты труда работников определены в Квалификационных характеристиках должностей работников образования Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.9.5. Наличие у работников диплома бакалавра, специалиста, магистра дает право на установление должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее образование, с учетом перечня повышающих коэффициентов.

2.9.6. Наличие у работников диплома о неполном высшем образовании, справки об окончании 3 полных курсов образовательной организации высшего образования, а также учительского института не дает права на установление повышающего коэффициента за образование.

2.9.7. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросвет работы институтов культуры, пединститутов (университетов), должностные оклады устанавливаются как работникам, имеющим высшее образование.

2.9.8. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, логопедам, учителям учебных предметов (в том числе в I-IV классах) общеобразовательного учреждения, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы (классов) для обучающихся,

воспитанников с ограниченными возможностями здоровья должностные оклады устанавливаются при получении диплома о высшем образовании по специальностям: тифлопедагогика; сурдопедагогика; олигофренопедагогика; логопедия; специальная психология; коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная); дефектология и другие аналогичные специальности, а также окончившим факультеты профессиональной переподготовки по указанным выше специальностям и получившим диплом.

2.9.9. Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка либо иные подтверждающие документы, заверенные в установленном порядке. В стаж педагогической работы для определения размеров коэффициента за выслугу лет засчитывается работа на должностях и в учреждении согласно Приложению 5 к настоящему Положению.

2.9.10. Размеры минимальных окладов, ставок заработной платы работников учреждения, осуществляющих образовательную деятельность, по профессиональной квалификационной группе должностей работников культуры установлены в Приложении 6.

Выплаты компенсационного характера и другие выплаты медицинских, библиотечных и других работников учреждения, осуществляющих образовательную деятельность, не предусмотренных настоящим Положением, производятся применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей.

2.9.11. Должностные оклады работников дошкольных групп и отделений в составе общеобразовательного учреждения, центров образования и других устанавливаются как педагогическим работникам согласно настоящему Положению.

2.9.12. Изменение размеров должностных окладов работников производится в следующие сроки:

- при изменении величины минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ Правительством Нижегородской области - с даты введения новых минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией уполномоченного федерального органа исполнительной власти;
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня официального утверждения Высшей аттестационной комиссией уполномоченного федерального органа исполнительной власти;
- при присвоении ученого звания доцента, профессора - со дня принятия решения Министерством образования и науки Российской Федерации.

При наступлении у работника права на изменение размера должностного оклада в период пребывания его в ежегодном основном оплачиваемом 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.

2.9.13. Руководитель учреждения проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) учителей, преподавателей, других работников, устанавливают им должностные оклады, ежегодно составляют и утверждают на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо основной работы), тарификационные списки по форме, установленной нормативным правовым актом учредителя учреждения.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников учреждения несет руководитель соответствующего учреждения.

2.10. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в общеобразовательном учреждении.

2.10.1. Продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 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».

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы) за должностной оклад для педагогических работников общеобразовательного учреждения устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную), воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную тарифно-квалификационными характеристиками, должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

2.10.2. Должностные оклады педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Нижегородской области.

2.10.3. Продолжительность рабочего времени помощников воспитателей, младших воспитателей и других работников общеобразовательного учреждения для воспитанников с малыми и затихающими формами туберкулеза составляет 30 часов в неделю; помощников воспитателей, младших воспитателей общеобразовательного учреждения для воспитанников с недостатками умственного развития,

поражением центральной нервной системы с нарушением психики; женщин, работающих в общеобразовательном учреждении, расположенных в сельской местности; специалистов (дефектологии, психологии, логопедии и других) психолого-педагогических и медико-социальных общеобразовательных учреждений и комиссий - 36 часов работы в неделю.

2.10.4. Продолжительность рабочего времени других работников устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами.

2.10.5. За часы преподавательской (педагогической) работы сверх установленной нормы часов за 1 ставку заработной платы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере в порядке, предусмотренном пунктом 2.11 настоящего Положения.

2.10.6. Учет учебной работы учителей (преподавателей) устанавливается в астрономических часах с учетом коротких перерывов (перемен), предусмотренных между уроками (занятиями), 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 нормативным актом образовательной организации с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, утвержденных в установленном порядке. Выполнение учебной работы регулируется расписанием учебных занятий.

В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

2.10.7. Выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой гарантируется следующим учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю:

- 1 - 4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам;
- 1 - 4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам;

- 1 - 4 классов, не имеющим необходимой подготовки для ведения уроков русского языка, учреждения, осуществляющего образовательную деятельность по образовательным программам начального общего образования с родным (нерусским) языком обучения, расположенных в сельских населенных пунктах;
- русского языка учреждения, осуществляющего образовательную деятельность по образовательным программам начального общего образования с родным (нерусским) языком обучения, расположенных в сельских населенных пунктах;
- физической культуры учреждения, осуществляющего образовательную деятельность по общеобразовательным программам, расположенных в сельских населенных пунктах;
- иностранного языка учреждения, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам, расположенных в поселках лесозаготовительных и сплавных предприятий и химлесхозов.

2.10.8. Учителям, применяющим норму часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка снижается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, по истечении срока уведомления о ее снижении, предусмотренного настоящим пунктом, до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается:
- заработная плата за фактически оставшееся количество часов учебной (преподавательской) работы, если оно превышает норму часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;
- заработная плата в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;
- заработная плата, установленная до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного пунктом 2.10.10 настоящего Положения.

Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

2.10.9. Преподавательская (учебная) работа руководящих и других работников общеобразовательного учреждения без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по должностным окладам, предусмотренным по выполняемой преподавательской, научной работе.

2.10.10. Объем учебной нагрузки учителей и преподавателей учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 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».

Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- учителям учреждения, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным);
- преподавателям учреждения, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам в области искусств, физической культуры и спорта;
- педагогам дополнительного образования и старшим педагогам дополнительного образования;
- тренерам-преподавателям и старшим тренерам-преподавателям учреждения, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам в области физической культуры и спорта;
- учителям иностранного языка дошкольного общеобразовательного учреждения;

При определении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и преподавателям, для которых учреждение является основным местом работы, сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность

преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в классах (классах-комплектах), группах, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 2.10.8 настоящего Положения.

Сохранение объема учебной нагрузки и преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) у учителей и преподавателей выпускных классов, групп обеспечивается путем предоставления им учебной нагрузки в классах (классах-комплектах), группах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями и преподавателями учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей).

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 педагогических работников, для которых норма часов учебной (преподавательской) работы составляет 18 часов в неделю за ставку заработной платы, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

Объем учебной нагрузки педагогических работников установленный в текущем учебном году не может быть изменен по инициативе работодателя на следующий учебный год в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

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

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же общеобразовательном учреждении его руководителем, определяется учредителем общеобразовательного учреждения, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, руководителем общеобразовательного учреждения. Преподавательская работа в том же общеобразовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.

2.10.11. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же общеобразовательном учреждении (включая руководителя), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других общеобразовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, если учителя и преподаватели, для которых данное общеобразовательное 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 общеобразовательное 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 и преподавателям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями (преподавателями).

2.11. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам общеобразовательного учреждения.

2.11.1. Месячная заработная плата педагогических работников общеобразовательного учреждения 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 за работу по совместительству в другом общеобразовательном учреждении, 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.

2.11.2. Тарификация учителей производится 1 раз в год. В случае, когда учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но раздельно по полугодиям.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение детей, общеобразовательного учреждения, реализующего общеобразовательные программы в очно-заочной форме, в зависимости от объема их учебной нагрузки может производиться 2 раза в год - на начало каждого полугодия.

2.11.3. В учебную нагрузку учителей за работу с лицами, обучающимися по заочной форме обучения, включаются часы, отведенные на полугодие учебным планом на групповые и индивидуальные

консультации, а также 70 процентов от объема часов, отведенных на прием устных и письменных
зачетов. Расчет часов в учебном плане на прием устных и письменных зачетов производится на среднее число обучающихся: в группе от 9 до 15 человек - на 12, в группе от 16 до 20 человек - на 18.

При тарификации общее количество часов, включенных в учебную нагрузку, делится на число учебных недель полугодия и к полученному результату прибавляется 0,74 недельного часа на прием зачетов.

Из полученного средненедельного объема учебной нагрузки учителю определяется месячная заработная плата, которая выплачивается ежемесячно независимо от фактической нагрузки в разные месяцы полугодия.

2.11.4. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательной деятельности) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в объединениях дополнительного образования детей (кружках), производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательной деятельности) по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к отдельным видам работ в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 27 марта 2006 года № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

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

2.12. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

2.12.1. Почасовая оплата труда педагогических работников общеобразовательного учреждения применяется при оплате:

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

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с заочниками и 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, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических

кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в общеобразовательное учреждение;

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

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы учителей 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 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.

III. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера

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

3.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором. Должностной оклад состоит из минимального оклада равного средней заработной плате работников учреждения и повышающего коэффициента, устанавливаемого в зависимости от сложности труда руководителя, в том числе связанных с масштабом управления и особенностями деятельности и значимости учреждения, согласно Приложению №7 к настоящему Положению.

Без учета предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) могут быть установлены условия оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения, включенных в перечень, утвержденный в установленном действующим законодательством порядке.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, его заместителя и главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера). Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года N 922.

По вновь созданном учреждении в течение первого года ее деятельности соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) определяется за период фактической работы учреждения.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителя и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в кратности 8.

Индексация заработной платы работников, отнесенных к категории «руководитель», не может превышать индексацию заработной платы, предусмотренную законом Нижегородской области об областном бюджете на очередной финансовый год и плановый период.

3.3. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются руководителем учреждения на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителя этого учреждения.

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера в денежном выражении исходя из перечня оснований, предусмотренных Приложением 2 к настоящему Положению, в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

3.5. Премирование руководителя учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки эффективности работы руководителя, утверждаемыми учредителем учреждения, за счет бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждения.

Размеры премирования руководителя учреждения, порядок его выплаты устанавливаются в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

Для руководителя учреждения работодателем предусматривается отдельный перечень стимулирующих выплат, в том числе за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Указанные выплаты могут быть установлены с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения. Размеры стимулирующих выплат руководителю ежегодно устанавливаются учредителем в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения .

3.6. Руководителю учреждения, заместителям руководителя, главному бухгалтеру выплачиваются надбавки за выслугу лет.

Величина надбавки за выслугу лет устанавливается в процентном отношении от должностного оклада:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет - до 5%;

при выслуге лет от 5 до 10 лет - до 10%;

при выслуге более 10 лет - до 15%.

Выслуга лет устанавливается:

для руководителей учреждения - в зависимости от стажа руководящей работы, определяемого в порядке, утверждаемом министерством образования, науки и молодежной политики Нижегородской области;

для заместителей руководителя, за исключением заместителей руководителя, курирующих хозяйственную работу, - в зависимости от общего педагогического стажа;

для заместителей руководителя, курирующих хозяйственную работу, - главного бухгалтера в зависимости от общего стажа работы.

3.7. Руководителю, заместителям руководителя, имеющим почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, а также руководителю, заместителям руководителя, имеющим почетные звания «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный тренер», и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», предусматривается персональная повышающая надбавка за почетное звание в размере 10% от должностного оклада. Применение персональной повышающей надбавки для руководителя и заместителей руководителя может быть только при условии соответствия почетного звания профилю учреждения.

Руководителю, заместителям руководителя, награжденным нагрудным знаком «Почетный работник образования», «Отличник народного просвещения» предусматривается персональная повышающая надбавка в размере 5% от должностного оклада в соответствии с п. 5.16 Соглашения между Выксунской районной организацией Нижегородской областной

организации профессионального союза работников народного образования и науки РФ, управлением образования и администрацией городского округа город Выкса.

3.8. Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и представление указанными лицами данной информации производится в соответствии с постановлением администрации городского округа город Выкса от 02 февраля 2017 года №251 «Об утверждении правил размещения информации о среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений и муниципальных унитарных предприятий городского округа город Выкса Нижегородской области».

IV. Другие вопросы оплаты труда

4.1. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливать на 5 - 10% ниже должностного оклада руководителя соответствующего учреждения.

4.2. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных тарифно-квалификационными справочниками (квалификационными характеристиками), но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии общеобразовательного учреждения в порядке исключения могут быть назначены руководителем общеобразовательного учреждения на соответствующие должности.

4.3. При установлении оплаты труда педагогическим работникам, выполняющим работу по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, условия оплаты труда определяются с учетом имеющейся квалификационной категории, если профиль выполняемой педагогической работы соответствует профилю работы, по которой имеется категория.

4.4. Педагогическим работникам при введении в штаты общеобразовательного учреждения должностей классных воспитателей дополнительная оплата за классное руководство не производится. Должностные оклады, продолжительность рабочего времени и очередного отпуска этой категории работников устанавливаются в порядке и на условиях, предусмотренных для воспитателей.

4.5. Преподавательская работа руководящих и других работников учреждения без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе. Выполнение преподавательской

работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

4.6. Положением об оплате труда работников учреждения предусматривается выплата работникам материальной помощи. Материальная помощь выплачивается за счет бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности в пределах экономии по ФОТ. Материальная помощь оказывается при наступлении особых обстоятельств, требующих больших материальных затрат заявителя - рождение ребенка, продолжительное лечение и иные обстоятельства. Порядок и условия выплаты материальной помощи регулируются локальным нормативным актом учреждения.

4.7. Оплата труда для лиц, работающих по совместительству, осуществляется с учетом норм статьи 287 Трудового кодекса Российской Федерации.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

к Положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
Туртапинской основной школы

Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Туртапинской основной школы

1. Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям работников образования.

1.1. Должностной оклад работника формируется на основании минимального оклада по профессиональной квалификационной группе (далее - ПКГ) и применения повышающих коэффициентов.

1.2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Минимальный оклад, руб.	Минимальный оклад <*>, руб.
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня (вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части)	3305	3801
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня (вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части)	3677	4230

Примечание:

<*> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого

уровня:

- дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп при общеобразовательном учреждении и общеобразовательных учреждений с наличием в наименовании слов «начальная школа - детский сад»;

1.3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень		Мин. оклад по должностям «учитель», «преподаватель», «педагог» организаций группы <1>, руб.	Мин. оклад по должностям пед. раб-в, за искл. должностей «учитель», «преподаватель», «педагог», группа <1>, за искл. <2>, руб.	Мин. оклад по должностям «воспитатель», для организаций группы <2>, руб.
1 квалификационный уровень (инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый)	1,0		6861	
2 квалификационный уровень (инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель)	1,11	9304	7621	

3 квалификационный уровень (воспитатель, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель)	1,17	9768	8002	8073
4 квалификационный уровень (преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь	1,22	10233	8384	

Примечание к таблице изложить в следующей редакции:

«<1> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников по должностям: «учитель», «преподаватель», «педагог» общеобразовательного учреждения (включая общеобразовательное учреждение с наличием интерната, общеобразовательное учреждение, реализующие адаптированные основные общеобразовательные программы городского округа город Выкса Нижегородской области.

<1*> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников (за исключением должностей: «учитель», «преподаватель», «педагог») муниципального общеобразовательного учреждения (включая общеобразовательное учреждение с наличием интерната, общеобразовательное учреждение, реализующее адаптированные основные общеобразовательные программы.

<2> Муниципальное общеобразовательное учреждение, реализующее адаптированные основные общеобразовательные программы городского округа город Выкса Нижегородской области.

1.5. Положением об оплате труда работников учреждения, осуществляющей образовательную деятельность, предусматриваются коэффициенты, повышающие минимальный оклад по ПКГ и формирующие должностной оклад.

1.6. По должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников (пункт 1.4 настоящего приложения), должностей руководителей структурных подразделений (пункт 1.5 настоящего приложения), предусматриваются повышающие коэффициенты к минимальным окладам по ПКГ:

за уровень профессионального образования и ученую степень:

бакалавр	1,1
специалист	1,1
магистр	1,1
кандидат наук	1,2
доктор наук	1,3

за квалификационную категорию:

высшая квалификационная категория	1,3
первая квалификационная категория	1,2
вторая квалификационная категория	1,1

Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории сохраняется на срок до одного года по истечении срока ее действия, если до истечения указанного срока остался один год и менее: в случаях длительной нетрудоспособности работника в течение аттестационного периода, по возвращении из длительной командировки, связанной с профессиональной деятельностью, из отпуска длительностью до одного года, из отпуска по уходу за ребенком, независимо от срока окончания действия квалификационной категории, при приеме на работу после увольнения в связи с ликвидацией общеобразовательного учреждения, а также тем работникам, которым до достижения возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, остался один год и менее.

1.7. Должностной оклад (ставка заработной платы) по должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников, формируется путем произведения минимального оклада по профессиональной квалификационной группе (ПКГ) с учетом учебной нагрузки и повышающих коэффициентов в зависимости от уровня образования, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

Педагогическим работникам учреждения, осуществляющих образовательную деятельность должностной оклад (ставка заработной платы) увеличивается на денежную компенсацию в размере 100 рублей на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями по основному месту работы.

Сформированный должностной оклад (ставка заработной платы) учитывается при исчислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат работникам, устанавливаемых в процентном отношении от должностного оклада (ставки заработной платы).

1.8. Положением об оплате труда для работников учреждения предусматриваются повышающие коэффициенты, образующие надбавки к должностным окладам работников за выслугу лет:

при выслуге лет от 3 до 5 лет	- до 0,05
при выслуге лет от 5 до 10 лет	- до 0,1
при выслуге более 10 лет	- до 0,15

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам учреждения в зависимости от общего педагогического стажа работы по должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников (пункт 1.4 настоящего приложения), должностей руководителей структурных подразделений (пункт 1.5 настоящего приложения), и общего стажа работы по должностям работников учебно-вспомогательного персонала (пункты 1.2 и 1.3 настоящего приложения) и рассчитывается, исходя из минимального оклада по ПКГ, для должностей педагогических работников от минимального оклада по ПКГ с учетом учебной нагрузки. Перечень должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования при определении размеров надбавки за выслугу лет, приведен в Приложении 5 к Положению.

Применение надбавок за выслугу лет не образует новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

1.9. Педагогическим работникам общеобразовательного учреждения, имеющим почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, а также работникам, имеющим почетные звания «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», предусматривается персональная повышающая надбавка в размере 10% к должностному окладу (ставке заработной платы). Применение персональной повышающей надбавки может быть только при условии соответствия

почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Педагогическим работникам общеобразовательного учреждения, награжденным нагрудным знаком «Почетный работник образования», «Отличник народного просвещения» предусматривается персональная повышающая надбавка в размере 5% от должностного оклада в соответствии с п. 5.16 Соглашения между Выксунской районной организацией Нижегородской областной организации профессионального союза работников народного образования и науки РФ, управлением образования и администрацией городского округа город Выкса.

Применение персональной повышающей надбавки за почетное звание не образует новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

1.10. Положением об оплате труда для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по ПКГ должностей работников образования, устанавливаются персональные повышающие коэффициенты:

- за высокое профессиональное мастерство;
- за сложность и напряженность труда;
- за высокую степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника, и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер персональных повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. Представленные персональные повышающие коэффициенты применяются к должностному окладу. Денежная надбавка, полученная в результате применения персональных повышающих коэффициентов, суммируется с должностным окладом. Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Повышающий коэффициент за высокое профессиональное мастерство устанавливается педагогическим работникам, добившимся высоких результатов в уровне образовательных достижений обучающихся (олимпиады, конкурсы, итоги государственной аттестации и т.д.), за совершенствование профессионального мастерства (овладение новым содержанием и технологиями обучения, участие в экспериментальной и инновационной деятельности, результаты профессиональных конкурсов, обобщение и распространение эффективного педагогического опыта и т.д.).

Повышающий коэффициент за сложность и напряженность труда педагогических работников может устанавливаться с учетом следующих обстоятельств: дополнительной нагрузки педагога, обусловленной большой информативностью предмета, наличием большого количества источников (например, литература, история, география); необходимостью подготовки лабораторного и демонстрационного оборудования; неблагоприятными условиями для здоровья педагога (например, химия, физика); статусом учебных предметов в отношении итоговой аттестации обучающихся (обязательности и необязательности); спецификой образовательной программы учреждения и учетом вклада педагога в ее реализацию.

Повышающий коэффициент за высокую степень самостоятельности и ответственности устанавливается за разработку и реализацию авторских программ; программ профильного обучения.

2. Порядок формирования должностных окладов работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.1. Должностной оклад работника формируется на основании минимального оклада по ПКГ и персональных повышающих коэффициентов.

2.2. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня».

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.	Минимальный оклад <*>, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	3430	3944
2 квалификационный уровень	1,07	3677	4230

Примечание:

<*> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе общеотраслевых должностей служащих первого уровня муниципальных дошкольных образовательных организаций городского округа город Выкса, дошкольных групп при общеобразовательном учреждении и общеобразовательного учреждения с наличием в наименовании слов «начальная школа - детский сад».

2.3. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня».

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.	Минимальный оклад <*>, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	3593	4133
2 квалификационный уровень	1,09	3931	4521
3 квалификационный уровень	1,2	4311	4958
4 квалификационный уровень	1,32	4756	5469
5 квалификационный уровень	1,45	5200	5980

Примечание:

<*> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе общеотраслевых должностей служащих второго уровня муниципальных дошкольных образовательных организаций городского округа город Выкса, дошкольных групп при общеобразовательном учреждении и общеобразовательном учреждении с наличием в наименовании слов «начальная школа - детский сад».

2.4. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня».

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.	Минимальный оклад <*>, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	4639	5335
2 квалификационный уровень	1,09	5072	5833
3 квалификационный уровень	1,2	5580	6417

4 квалификационный уровень	1,33	6151	7073
5 квалификационный уровень	1,48	6848	7875

Примечание:

<*> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе общеотраслевых должностей служащих третьего уровня муниципальных дошкольных образовательных организаций городского округа город Выкса, дошкольных групп при общеобразовательном учреждении и общеобразовательном учреждении с наличием в наименовании слов «начальная школа - детский сад».

2.5. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня».

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.	Минимальный оклад <*>, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	7355	8458
2 квалификационный уровень	1,10	8116	9333
3 квалификационный уровень	1,21	8876	10208

Примечание:

<*> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе общеотраслевых должностей служащих четвертого уровня муниципальных дошкольных образовательных организаций городского округа город Выкса, дошкольных групп при общеобразовательном учреждении и общеобразовательном учреждении с наличием в наименовании слов «начальная школа - детский сад».

2.6. Положением по оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих предусматриваются повышающие коэффициенты, образующие надбавки к должностным окладам работников:

за выслугу лет:

при выслуге лет от 3 до 5 лет - до 0,05

при выслуге лет от 5 до 10 лет - до 0,1

при выслуге лет более 10 лет - до 0,15

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам учреждения в зависимости от общего стажа работы и рассчитывается исходя из минимального оклада по ПКГ.

2.7. Положением об оплате труда для работников ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих предусматриваются персональные повышающие коэффициенты:

- за высокое профессиональное мастерство;
- за сложность и напряженность труда;
- за высокую степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника, и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер персональных повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. Представленные персональные повышающие коэффициенты применяются к должностному окладу. Денежная надбавка, полученная в результате применения персональных повышающих коэффициентов, суммируется с должностным окладом.

Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3. Порядок формирования ставок заработной платы работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, не включенных в ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих».

3.1. Ставка заработной платы работника формируется на основании минимальной ставки заработной платы по ПКГ и повышающих коэффициентов.

3.2. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня».

Размер минимальной ставки заработной платы: 3297 руб., 3791 <*> руб.

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

Квалификационные уровни	Коэффициент
1 квалификационный уровень	
1 квалификационный разряд	1,0
2 квалификационный разряд	1,04

3 квалификационный разряд	1,09
2 квалификационный уровень	1,14

Примечание:

<*> Размер минимальной ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе общеотраслевых профессий рабочих первого уровня муниципальных дошкольных образовательных организаций городского округа город Выкса, дошкольных групп при общеобразовательном учреждении и общеобразовательном учреждении с наличием в наименовании слов «начальная школа - детский сад».

3.3. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня».

Размер минимальной ставки заработной платы: 3765 руб., 4330 <*> руб.

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

Квалификационные уровни	Коэффициент
1 квалификационный уровень	
4 квалификационный разряд	1,0
5 квалификационный разряд	1,11
2 квалификационный уровень	
6 квалификационный разряд	1,23
7 квалификационный разряд	1,35
3 квалификационный уровень	
8 квалификационный разряд	1,49
4 квалификационный уровень	1,63 - 1,79

Примечание:

<*> Размер минимальной ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе общеотраслевых профессий рабочих второго уровня муниципальных дошкольных образовательных организаций городского округа город Выкса, дошкольных групп при общеобразовательном учреждении и общеобразовательном учреждении с наличием в наименовании слов «начальная школа - детский сад».

3.3.1. Профессии рабочих, не включенные в профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих.

Квалификационные уровни	Квалификационные разряды	Профессии, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Повышающий коэффициент в зависимости от профессии
Профессии рабочих, не включенные в ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» Размер минимальной ставки заработной платы: 3297 руб., 3791 <*> руб.			
1	2	Кухонный работник	1,04
	3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1,09
Профессии рабочих, не включенные в ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» Размер минимальной ставки заработной платы: 3765 руб., 4330 <*> руб.			
1	5	Повар	1,11
		Слесарь по ремонту автомобилей	1,11
		Слесарь-сантехник	1,11
		Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	1,11

Примечание:

<*> Размер минимальной ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе общеотраслевых профессий рабочих, не включенных в профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих муниципальных дошкольных образовательных организаций городского округа город Выкса, дошкольных групп при общеобразовательном учреждении и общеобразовательном

учреждении с наличием в наименовании слов «начальная школа - детский сад».

3.4. Положением об оплате труда для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по ПКГ общеотраслевых профессий рабочих и профессий рабочих, не включенных в ПКГ общеотраслевых профессий рабочих, предусматриваются персональные повышающие коэффициенты:

-за высокое профессиональное мастерство;

-за сложность и напряженность труда;

-за высокую степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер персональных повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. Персональные повышающие коэффициенты применяются к ставке заработной платы. Денежная надбавка, полученная в результате применения персональных повышающих коэффициентов, суммируется со ставкой заработной платы.

Применение персонального повышающего коэффициента к ставке заработной платы не образует новую ставку заработной платы и не учитывается при исчислении выплат, устанавливаемых в процентном отношении к ставке заработной платы. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.5. Положением по оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих и профессий рабочих, не включенных в профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих, предусматриваются повышающие коэффициенты за выслугу лет:

при выслуге лет от 3 до 5 лет	- до 0,05
при выслуге лет от 5 до 10 лет	- до 0,1
при выслуге лет более 10 лет	- до 0,15

Надбавка за выслугу лет устанавливается работнику, в зависимости от общего стажа работы и рассчитывается исходя из минимальной ставки заработной платы по ПКГ.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

к Положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
Туртапинской основной школы

Выплаты компенсационного характера работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Туртапинской основной школы

1. Выплаты отдельным категориям работников за работу в особых условиях труда производятся в соответствии со следующим перечнем.

1.1. Выплаты отдельным категориям работников за особые условия труда территориального и бытового характера.

№ п/п	Перечень оснований	Размер выплат в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы)
1	За работу в учреждении, расположенного:	
1.1	- в сельском населенном пункте (за исключением филиалов, структурных подразделений данного учреждения, которое расположено в городском поселении) (специалистам согласно пункту 1.6 настоящего приложения)	25

1.2. Выплаты отдельным категориям работников за особые условия труда производственного характера.

№ п/п	Перечень оснований	Размер выплат в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы)
1	За работу в общеобразовательном учреждении, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития)	15 - 20
2	За работу в общеобразовательном учреждении с наличием интерната	15
3	За работу в образовательном учреждении, имеющих отделения, классы, группы, в которых реализуются адаптированные основные общеобразовательные программы, для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении:	
	Если такие классы (группы) созданы в общеобразовательном учреждении с наличием интерната:	20
	руководителю	20
	работникам, непосредственно занятым в таких классах (группах)	20
4	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья на период фактической работы с указанными в настоящем пункте категориями детей	20

5	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов, организаций по работе с несовершеннолетними, злоупотребляющими психоактивными веществами (наркотиками)	20

1.3. Перечень работников и конкретные размеры выплат компенсационного характера к должностным окладам работников (в случаях, предусматривающих диапазон от минимального до максимального размеров выплат) определяются руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения в зависимости от степени и продолжительности их занятости в условиях, отклоняющихся от нормальных, и других факторов. Перечень должностей, по которым с учетом конкретных условий работы в данном учреждении, подразделении, устанавливаются выплаты компенсационного характера, определяется положением об оплате труда в учреждении.

1.4. В случаях, когда работникам предусмотрены выплаты компенсационного характера по 2 и более основаниям, денежное выражение выплат определяется как доля суммового выражения компенсационных выплат в процентах от должностного оклада работника без учета повышения по другим основаниям.

1.5. Установление выплат компенсационного характера в учреждении, осуществляющего образовательную деятельность, расположенного в сельском населенном пункте (за исключением филиалов, структурных подразделений данного учреждения, которые расположены в городских поселениях), осуществляется следующим работникам учреждения:

1.5.1. Руководящие работники:

- директора, начальники, заведующие организациями;
- заместители директоров, начальников, заведующих организациями, управляющих учебными хозяйствами, помощники директора по режиму;
- главные бухгалтеры, их заместители;
- руководители групп.

1.5.2. Главные специалисты.

1.5.3. Ведущие специалисты.

1.5.4. Специалисты:

- библиотекари, медицинские работники (врач, медицинская сестра), педагогические работники, концертмейстеры, аккомпаниаторы;
- организаторы внеклассной и внешкольной воспитательной работы с детьми;
- преподаватели-организаторы ОБЖ;
- руководители физического воспитания, тренеры-преподаватели;
- инспекторы, методисты;
- психологи, социологи, социальные педагоги, педагоги-психологи;
- старшие лаборанты;
- бухгалтеры, экономисты, художники;

- инженеры, механики, техники, мастера и другие специалисты, предусмотренные квалификационным справочником;

- лаборанты, имеющие высшее образование и среднее профессиональное образование, инструкторы по труду, непосредственно участвующие в образовательном (воспитательном) процессе.

1.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

№ п/п	Наименование доплат	Рекомендуемый размер выплат (в процентах от должностного оклада)
1.	За работу в ночное время, за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов)	не ниже 35
2.	За работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда (приказ Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР»)	Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым

		договором (статья 147 Трудового кодекса Российской Федерации). Конкретные размеры доплат определяются по результатам специальной оценки условий труда за время фактической занятости в таких условиях
3.	За ненормированный рабочий день водителям автомобилей	25
4.	За работу водителям автомобилей, требующую повышенного уровня профессиональной квалификации	
	I класса	25
	II класса	10
5.	За привлечение работника к работе в установленный ему графиком выходной или нерабочий праздничный день:	не менее чем в двойном размере
	работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам	не менее двойной часовой или дневной ставки;
	работникам, получающим месячный оклад	не менее одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы
	По желанию работника, работавшего в выходной и нерабочий праздничные дни, ему может быть предоставлен другой день отдыха. (В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.)	

6.	За переработку рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работу в учреждении, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, осуществляемую по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой	сверхурочная работа оплачивается за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере

1.7. Перечень работников и конкретные размеры выплат компенсационного характера к должностным окладам работников определяются руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения в зависимости от степени и продолжительности их занятости в условиях, отклоняющихся от нормальных.

1.8. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) и выполнении в полном объеме обязанностей по основной должности. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

1.9. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

1.10. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

1.11. Процентная надбавка к должностному окладу работников, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, в зависимости от степени секретности сведений, к которым они имеют доступ, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

к Положению об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Туртапинской основной школы

Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Туртапинской основной школы (далее - Положение)

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ Туртапинской основной школы (далее - организации), разработано в целях повышения качества и результата трудовой деятельности педагогических, руководящих и иных работников учреждения.

1.2. Положение устанавливает общий порядок и критерии формирования доплат и надбавок стимулирующего характера работникам учреждения (далее - выплаты стимулирующего характера).

1.3. Положение о стимулировании труда работников учреждения принимается в соответствии с процедурой принятия локальных нормативных актов, предусмотренной уставом учреждения, с учетом мнения представительного органа работников и органа самоуправления учреждения.

1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также от средств приносящей доход деятельности, направленных учреждением на вышеуказанные цели.

1.5. Администрация учреждения вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда денежные средства экономии по фонду оплаты за месяцы, предыдущие периоду установления стимулирующих надбавок, средства, высвободившиеся в результате оптимизации образовательной программы и штата организации.

2. ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ОРГАНИЗАЦИИ

2.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет (в виде надбавок, определенных Приложением 1 к Положению);
- премиальные выплаты по итогам конкретной работы.

2.1.1. Выплаты стимулирующего характера *за интенсивность и высокие результаты работы* предполагают поощрение работника за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей; за инициативу, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы производится при условии экономии ФОТ единовременно, устанавливаются приказом руководителя в денежном выражении до 300% от должностного оклада.

2.1.2. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ предполагают поощрение работника за участие в течение рассматриваемого периода в выполнении важных работ, мероприятий (подготовка к российским, окружным, областным мероприятиям; разработка образовательных проектов, программ); за особый режим работы (реализация программ профилактического и оздоровительного характера с детьми, требующими повышенного внимания, и т.д.); за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения. **Выплаты стимулирующего характера *за качество выполняемых работ* предполагают поощрение работника по результатам работы ежемесячно в соответствии с приказом руководителя на основании протокола заседания экспертно-аналитической группы. Критерии выплат стимулирующего характера определены в приложении 3 раздел 3 пункты 3.1 - 3.18.**

2.1.3. Выплаты стимулирующего характера за выполнение конкретной работы предполагают поощрение работника за качественную подготовку и проведение конкретного общешкольного мероприятия; за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности; за выполнение работ, связанных с обеспечением безаварийного, бесперебойного функционирования инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения организации. **Выплаты стимулирующего характера *за выполнение конкретной работы* – разовые по итогам выполненной работы в соответствии с приказом руководителя, в размере до 500% от должностного оклада.**

2.2. Распределение средств стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения по видам и формам материального стимулирования работников производится администрацией учреждения в соответствии с положением об оплате труда, утвержденным в данном учреждении.

2.3. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения на период, предусмотренный положением об оплате труда в данном учреждении. Размеры выплат стимулирующего характера работников максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от достижения показателей эффективности, установленных локальными нормативными актами учреждения, осуществляющих образовательную деятельность.

2.4. Использование для определения размера выплат стимулирующего характера условий и показателей деятельности работников учреждения за качество труда, не связанных с результативностью деятельности, не допускается.

2.5. Выплаты стимулирующего характера (надбавки, доплаты) могут устанавливаться в процентном отношении к должностному окладу работника или в денежном выражении.

2.6. Стимулирование труда руководителей учреждения, заместителей руководителей, главного бухгалтера производится только по основной должности.

3. УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ РУКОВОДЯЩЕГО, ПЕДАГОГИЧЕСКОГО И УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО СОСТАВА ОРГАНИЗАЦИЙ ЗА КАЧЕСТВО И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ

3.1. Критерии материального стимулирования заместителя директора общеобразовательного учреждения.

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Сохранение контингента обучающихся	Да		2
2	Повышение квалификации	Да		1
3	Наличие второгодников (переведенных условно) в курируемых классах		Нет	2
4	Система работы с документами курируемых педагогов	Да		1

5	Система работы с документами заместителя директора	Да		1
6	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий в курируемых классах	Да		2
7	Положительная динамика успеваемости обучающихся по результатам итоговой и промежуточной аттестации	Да		2
8	Призеры и победители олимпиад и в конференциях НОУ у курируемых педагогов			
	- на уровне района города	Да		0,5
	- на городском уровне или уровне района области	Да		1
	- на областном уровне	Да		1,5
	- на федеральном уровне	Да		2
9	Методическая работа курируемых педагогов	Да		2
10	Наличие системы мониторинга (по курируемым вопросам)	Да		2
11	Организация повышения квалификации курируемых педагогов	Да		2
12	Работа с общественными организациями, органом государственно-общественного управления по курируемым вопросам	Да		2
13	Наличие и выполнение плана посещений уроков (мероприятий) курируемых педагогов	Да		2
14	Информатизация управленческой деятельности	Да		1
15	Участие в экспериментальной работе	Да		1

Примечания:

К п. 1. Сохранение контингента обучающихся - отсутствие отсева, перевода в общеобразовательное учреждеие, осуществляющую общеобразовательные программы в очно-заочной форме до 15 лет, смены ОУ при сохранении прежнего места жительства.

К п. 2. Повышение квалификации заместителя директора - прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение ученой степени в

течение рассматриваемого периода.

К п. 4. Система работы с документами курируемых педагогов - своевременное ведение обязательной текущей документации курируемыми педагогами в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний у курируемых педагогов со стороны администраторов ОУ, представителей контролирующих органов.

К п. 5. Система работы с документами заместителя директора - своевременное ведение обязательной текущей документации заместителем директора в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний у заместителя директора со стороны администраторов ОУ, представителей контролирующих органов.

К п. 6. Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий в курируемых классах - данный показатель учитывается при наличии исследований, подтверждающих факт сохранения и улучшения показателей здоровья обучающихся курируемых классов.

К п. 7. Положительная динамика успеваемости обучающихся по результатам итоговой и промежуточной аттестации - положительная динамика результатов итоговой и промежуточной аттестации обучающихся курируемой ступени обучения (4, 9 и 11 классы), в том числе в форме ЕГЭ на 3-й ступени и других независимых внешних формах оценки качества обучения на 1-й и 2-й ступени (итоги подводятся раз в год).

К п. 8. Призеры и победители олимпиад и в конференциях НОУ у курируемых педагогов без учета количества этих призеров.

К п. 9. Методическая работа курируемых педагогов - проведение семинаров, конференций, педагогических чтений, участие самого заместителя и курируемых им педагогов в профессиональных конкурсах не ниже районного уровня, обобщение педагогического опыта курируемых педагогов на муниципальном, областном уровнях.

К п. 10. Наличие системы мониторинга результатов по курируемым вопросам, использование результатов мониторинга в процессе принятия управленческих решений, наличие устойчивой обратной связи о результатах образовательного процесса.

К п. 11. Организация повышения квалификации курируемых педагогов - прохождение курируемыми педагогами курсовой подготовки (в соответствии с нормативными требованиями), обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях не реже одного раза в два года, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение ученой степени.

К п. 12. Взаимодействие с общественными организациями, органом самоуправления ОО и другими организациями в рамках должностной инструкции, отраженное в локальных нормативных актах учреждения, планах работы, протоколах заседаний, совместных мероприятиях.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
1	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции)	Да		-2
2	Предписания Роспотребнадзора (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно	Да		-2
3	Предписания Госпожнадзора (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно	Да		-2
4	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах, в том числе по деятельности курируемых педагогов	Да		-2

3.3. Критерии стимулирования учителя (преподавателя).

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Положительная динамика уровня успеваемости (достижений) обучающихся по итогам полугодия, переводных экзаменов	Да		2
2	Объективность оценки учителем качества знаний обучающихся	Да		2
3	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	Да		2
4	Наличие методической работы учителя	Да		1
5	Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции		Нет	0,5
6	Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов: - на уровне района города, города районного	Да		0,5

	подчинения; - на городском уровне или уровне района области; - на областном уровне; - на федеральном уровне	 Да Да Да		 1 1,5 2
7	Наличие аналитической работы учителя	Да		1
8	Применение информационных технологий в учебно-воспитательном процессе	Да		1
9	Участие в инновационной и экспериментальной работе	Да		1,5
10	Наличие работы с родителями	Да		1
11	Эстетическое оформление предметной среды закрепленных учебных помещений с учетом санитарных норм	Да		2
12	Повышение квалификации в течение рассматриваемого периода	Да		1
13	Внеклассная работа с обучающимися по предмету	Да		1

Примечания:

К п. 1. Положительная динамика уровня успеваемости в классе по итогам каждого полугодия - сохранение и улучшение качества знаний обучающихся. Рассматривается обобщенный результат по общему количеству учащихся, с которыми работает учитель.

К п. 2. Объективность оценки учителя качества знаний обучающихся - соответствие оценки учителя (показателя развития) и внешней оценки со стороны внешнего эксперта (тест, срез, контрольная работа, экзамен).

К п. 3. Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий. Данный показатель учитывает, в том числе, систематическое проведение здоровьесберегающих мероприятий в урочной и внеурочной деятельности.

К п. 4. Наличие методической работы учителя - участие в педагогических чтениях, конференциях, семинарах, профессиональных конкурсах («Учитель года») не ниже районного уровня в течение рассматриваемого периода. Участие в работе районного методического объединения, руководство методическим объединением учителей на уровне общеобразовательного учреждения. Наличие систематизированного учебно-методического обеспечения образовательного процесса по преподаваемому предмету, опубликованных методических материалов, обобщенного

педагогического опыта (на муниципальном и региональном уровне).

К п. 5. Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции - своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны руководящих работников ОУ, контролирующих органов по работе с документацией.

К п. 7. Наличие аналитической работы учителя - наличие и систематическое использование исследований уровня усвоения знаний, умений и навыков, развития способностей, дифференцированный подход к организации учебной деятельности.

К п. 8. Применение информационных технологий в учебно-воспитательном процессе - уверенное владение персональным компьютером и его систематическое использование в образовательном процессе.

К п. 9. Участие в инновационной и экспериментальной работе - наличие авторских программ, методик, технологий, участие в работе опытно-экспериментальных площадок.

К п. 10. Наличие работы с родителями - эффективное сотрудничество с родителями в образовательном процессе, включая индивидуальную работу.

К п. 12. Прохождение курсовой подготовки, обучение в аспирантуре, соискательство и защита ученого звания.

К п. 13. Проведение внеклассных мероприятий по предмету - включает проведение школьных предметных олимпиад, конкурсов творческих работ, научных чтений и др.

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
1	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса	Да		-2
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся, нашедшие отражение в административных актах	Да		-2
3	Наличие систематических пропусков обучающимися уроков без уважительной причины	Да		-2
4	Невыполнение учебной программы	Да		-2
5	Нарушение норм техники безопасности	Да		-2

3.4. Критерии материального стимулирования классного руководителя.

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Из мерители		Баллы
1	Сохранение контингента обучающихся (воспитанников)	Да		1
2	Повышение квалификации	Да		0,5
3	Посещаемость обучающимися учебно-воспитательных мероприятий в ОО	Да		0,5
4	Правонарушения обучающихся класса		Нет	0,5
5	Наличие неуспевающих в классе по итогам каждого полугодия		Нет	0,5
6	Сотрудничество с организациями дополнительного образования, организациями культуры, спорта, здравоохранения и другими организациями	Да		0,5
7	Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции		Нет	0,5
8	Наличие реализуемой эффективной программы воспитательной работы классного руководителя	Да		0,5
9	Наличие диагностической работы	Да		0,5
10	Применение в образовательной деятельности здоровьесберегающих технологий	Да		1
11	Охват горячим питанием обучающихся класса	Да		1
12	Эстетическое оформление предметной среды проводимых мероприятий	Да		1
13	Наличие ученического самоуправления	Да		1
14	Наличие работы с родителями	Да		1
15	Наличие активного взаимодействия с учителями предметниками, школьным психологом, социальным педагогом	Да		1
16	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	Да		1

Примечания:

К п. 1. Выбытие обучающихся (воспитанников) без уважительных причин, в том числе отсутствие скрытого отсева в классе (перевод в общеобразовательное учреждение, реализующее общеобразовательные программы в очно-заочной форме до 15 лет).

К п. 2. Повышение квалификации - прохождение курсовой подготовки, активное участие в педагогических чтениях, конференциях, семинарах, профессиональных конкурсах («Классный руководитель года») не ниже районного уровня за рассматриваемый период.

К п. 3. Посещаемость обучающимися учебно-воспитательных мероприятий в ОУ - 100% посещаемость, кроме отсутствия по уважительным причинам.

К п. 4. Правонарушения обучающихся класса при наличии вступившего в силу постановления об административном взыскании или решения суда о применении мер уголовной ответственности.

К п. 6. Сотрудничество с учреждениями дополнительного образования, образовательными учреждениями, организациями культуры, спорта, здравоохранения и другими организациями - систематическое взаимодействие с учреждениями дополнительного образования, образовательными учреждениями, организациями культуры, спорта, здравоохранения и другими организациями и т.д. по организации совместных воспитательных мероприятий для обучающихся, привлечение специалистов партнерских организаций к образовательной деятельности с обучающимися.

К п. 7. Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции - своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны руководящих работников ОУ, контролирующих органов по работе с документацией.

К п. 8. Наличие реализуемой эффективной программы воспитательной работы классного руководителя - наличие положительных промежуточных результатов выполнения программы, сопоставимость и сравнимость результатов.

К п. 9. Наличие диагностической работы - наличие анализа диагностических данных о динамике развития обучающихся, коллектива класса и состоянии семейного воспитания обучающихся.

К п. 10. Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий - данный показатель учитывается при наличии исследований, подтверждающих факт сохранения и улучшения показателей здоровья обучающихся в результате применения этих технологий.

К п. 11. Охват горячим питанием обучающихся класса выше среднего показателя по общеобразовательному учреждению, в том числе и льготным питанием.

К п. 13. Наличие ученического самоуправления - наличие в классе действенной системы ученического самоуправления и участие обучающихся в общественных организациях и различных органах общественного управления ОУ.

К п. 14. Наличие работы с родителями - наличие в классе действующего родительского комитета и системы работы с родителями по совместному воспитанию обучающихся.

К п. 15. Проведение совместных мероприятий для родителей, учащихся.

К п. 16. Наличие работы с детьми из социально неблагополучных семей, педагогическое сопровождение детей и родителей в вопросах семейного воспитания.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
1	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса	Да		-2
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся, нашедшие отражение в административных актах	Да		-2
3	Нарушение норм техники безопасности	Да		-2
4	Систематические пропуски обучающимися класса учебных занятий без уважительной причины	Да		-2

3.5. Критерии материального стимулирования педагога дополнительного образования, воспитателя, педагога - библиотекаря.

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители			Баллы
1	Повышение квалификации	Да			0,5
2	Наличие системы работы с документами	Да			0,5
3	Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов:				
	- на уровне района города и городского поселения районного подчинения;	Да			0,5
	- на городском уровне или уровне района области;	Да			1

	- на областном уровне; - на федеральном уровне	Да Да			1,5 2
4	Наличие авторской образовательной программы	Да			1
5	Наличие диагностической работы	Да			0,5
6	Применение информационных технологий в образовательной деятельности	Да			0,5
7	Эстетическое оформление предметной среды учебных помещений с учетом санитарных норм	Да			0,5
8	Наличие работы с родителями	Да			0,5
9	Методическое обеспечение образовательной деятельности	Да			1
10	Сотрудничество с учреждениями дополнительного образования, ОУ, организациями культуры, спорта, здравоохранения и другими организациями	Да			0,5
11	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	Да			1

Примечания:

К п. 1. Повышение квалификации - прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, профессиональном конкурсе «Сердце отдаю детям» не ниже районного (городского) уровня, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение ученой степени в рассматриваемый период.

К п. 2. Наличие системы работы с документами - своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны учредителя, контролирующих органов по работе с документацией.

К п. 3. Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов без учета количества призеров.

К п. 4. Наличие образовательной программы - наличие авторской программы образовательной деятельности, прошедшей независимую экспертизу и получившей сертификат соответствия.

К п. 5. Диагностическая работа - наличие анализа диагностических данных о динамике развития обучающихся, детского коллектива и состоянии семейного воспитания обучающихся.

К п. 6. Применение информационных технологий в образовательном процессе - уверенное владение персональным компьютером и его

систематическое использование в образовательном процессе.

К п. 8. Наличие работы с родителями - эффективное сотрудничество с родителями в образовательном процессе.

К п. 9. Методическое обеспечение образовательного процесса - наличие методических разработок занятий с обучающимися согласно утвержденной образовательной программе, образцов изделий, учебных проектов и т.д.

К п. 10. Сотрудничество с учреждениями дополнительного образования, ОУ, организациями культуры, спорта, здравоохранения и другими организациями - систематическое взаимодействие с учреждениями дополнительного образования, ОУ, организациями культуры, спорта, здравоохранения и другими организациями по организации совместных воспитательных мероприятий для обучающихся, привлечение специалистов партнерских организаций к образовательной деятельности с обучающимися.

К п. 11. Наличие в учреждении детей из социально неблагополучных семей, сохранение контингента данных детей в учреждении.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
1	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса в помещении ОУ	Да		-2
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся, нашедшие отражение в административных актах	Да		-2
3	Нарушение норм техники безопасности	Да		-2

3.6. Критерии материального стимулирования педагога-психолога.

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1	Участие в реализации программы развития ОУ, участие в инновационной и экспериментальной работе в ОУ	Да	2
2	Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции	Да	1
3	Участие в системе мониторинга в ОУ	Да	1
4	Наличие системы работы с одаренными детьми	Да	1

5	Наличие работы с родителями, педагогами ОУ	Да	0,5
6	Наличие системы и анализ результатов психопрофилактической работы в ОУ	Да	1
7	Наличие системы и анализ результатов диагностической работы педагога-психолога в ОУ	Да	1
8	Наличие системы и анализ результатов психологического просвещения участников образовательного пространства	Да	2
9	Наличие коррекционно-развивающей работы в ОУ, включающей до 30% обучающихся	Да	1
10	Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов по психологии	Да	0,5
11	Повышение квалификации	Да	1
12	Количество обучающихся, превышающее 500 человек	Да	2
13	Наличие системы работы с детьми группы риска	Да	2
14	Применение информационных технологий в аналитической деятельности, обработка результатов	Да	1
15	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	Да	1

К п. 1. Участие в реализации программы развития ОУ - педагог-психолог принимает участие в разработке программы и психолого-педагогическом сопровождении участников образовательного процесса. Участие в инновационной и экспериментальной работе - наличие авторских программ, внедрение современных психотехнологий, участие в работе опытно-экспериментальных площадок.

К п. 2. Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции - своевременное ведение обязательной перспективной и текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны руководящих работников ОУ, представителей контролирующих органов по работе с документацией.

К п. 3. Участие в системе мониторинга в ОУ - разработка программы и проведение мониторинга с целью поддержки образовательного процесса.

К п. 4. Участие в работе педагогического коллектива по поддержке одаренных детей, использование соответствующих методик по выявлению творческих и профессиональных склонностей обучающихся.

К п. 5. Наличие работы с родителями - сотрудничество с родителями по вопросам учебно-воспитательного процесса, формирование рекомендаций в

ходе групповой и индивидуальной работы.

Наличие работы с педагогами - сотрудничество с педагогами по оптимизации учебно-воспитательного процесса, направленное на создание психолого-педагогических условий для полноценного психического развития учащихся и сохранения их психологического здоровья, включая групповую и индивидуальную работу.

К п. 6. Наличие системы и анализ результатов психопрофилактической работы в ОУ - проведение мероприятий, направленных на предупреждение возникновения явлений дезадаптации и асоциального поведения обучающихся в ОУ, разработка конкретных рекомендаций педагогическим работникам, родителям (законным представителям) по профилактике и преодолению кризисных проявлений в поведении детей, предоставление результатов работы, анализа причин.

К п. 7. Наличие системы и анализ результатов диагностической работы педагога-психолога в ОУ - углубленное психолого-педагогическое изучение обучающихся на протяжении всего периода обучения, определение индивидуальных особенностей и склонностей личности, ее потенциальных возможностей в процессе обучения и воспитания, в профессиональном самоопределении, а также выявление причин и механизмов нарушений в обучении, развитии, социальной адаптации.

К п. 8. Наличие системы и анализ результатов психологического просвещения участников образовательного пространства - формирование у субъектов образовательного пространства основ психологической культуры.

К п. 9. Наличие коррекционно-развивающей работы в ОУ, включающей до 30% учащихся - активное воздействие на процесс формирования личности в детском и подростковом возрасте и сохранение ее индивидуальности.

К п. 10. Призеры и победители олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов по психологии при наличии в образовательных программах организации спецкурсов, факультативов по психологии.

К п. 11. Повышение квалификации педагога-психолога - прохождение курсовой подготовки, обобщение опыта работы, участие в конференциях, семинарах, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение ученой степени в течение рассматриваемого периода.

К п. 12. Количество обучающихся, превышающее 500 человек, - за каждые последующие 250 обучающихся полагаются баллы.

К п. 13. Система работы с детьми группы риска - наличие плана деятельности, анализа состояния детского коллектива, выявление и работа по снижению количества детей, относящихся к группе риска.

К п. 14. Применение информационных технологий в аналитической деятельности, обработка результатов - предоставление материалов в электронном и печатном виде.

К п. 15. Проведение психологического тестирования на предмет

выявления склонностей к асоциальному поведению, психолого-педагогическая коррекция асоциального поведения.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Нарушение основных этических принципов в деятельности педагога-психолога	Да	-2
2.	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	Да	-2
3.	Нарушение норм техники безопасности	Да	-2

Примечания:

К п. 1. Нарушение основных этических принципов в деятельности педагога-психолога - нарушение этических норм и принципов практического психолога.

К п. 2. Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах, - наличие обоснованных жалоб участников образовательного процесса.

3.7. Критерии материального стимулирования социального педагога.

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1	Повышение квалификации	Да	1
2	Правонарушения обучающихся ОУ, состоящих на внутреннем учете	Нет	1
3	Посещаемость учебных занятий обучающимися ОУ, состоящими на внутреннем учете	Да	1
4	Наличие неуспевающих по итогам каждого полугодия, состоящих на внутреннем учете	Нет	1
5	Сотрудничество с учреждениями дополнительного образования, организациями культуры, спорта, здравоохранения и другими организациями	Да	2

6	Отсутствие замечаний по работе с документацией согласно должностным инструкциям	Нет	1
7	Наличие диагностической и аналитической работы	Да	2
8	Просветительская работа с участниками образовательного процесса: педагогами, родителями, обучающимися	Да	2
9	Наличие работы с родителями обучающихся (лицами, их заменяющими, законными представителями)	Да	2
10	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	Да	2

Примечания:

К п. 1. Повышение квалификации (прохождение курсовой подготовки, активное участие в педагогических чтениях, конференциях, семинарах, самообразование и участие в методобъединениях).

К п. 2. Правонарушения обучающихся ОУ (наличие вступившего в силу постановления об административном взыскании или решения суда о применении мер уголовной ответственности).

К п. 3. Обеспечение посещаемости обучающимися ОУ (100% посещаемость, кроме отсутствия по уважительным причинам).

К п. 5. Взаимодействие с социумом - ежемесячный учет организации свободного времени обучающихся при взаимодействии с учреждениями дополнительного образования, ОУ, организациями культуры, спорта, здравоохранения, инспекцией по делам несовершеннолетних и другими организациями по организации совместных воспитательных мероприятий для обучающихся, состоящих на внутреннем учете; оказание реабилитационных услуг в центрах, комплексах, службах и других организациях по восстановлению психического, физического и социального здоровья детей:

- группы риска;
- из многодетных семей;
- из малообеспеченных семей;
- опекаемых;
- детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;
- детей из неполных семей.

К п. 6. Отсутствие замечаний по работе с документацией согласно должностным инструкциям (своевременное ведение обязательной документации, отсутствие замечаний со стороны администрации ОУ, контролирующих органов по работе с документацией, знание законов, подзаконных актов, постановлений, распоряжений, инструкций, социально-правовых и социально-экономических основ деятельности социального педагога, системы организаций, оказывающих помощь ребенку).

К п. 7. Проведение диагностической и аналитической работы (анализ диагностических данных по детям, состоящим на внутришкольном учете):

- по успеваемости обучающихся;
- по состоянию здоровья;
- по занятости в свободное время;
- составление социального паспорта семей.

К п. 8. Просветительская работа: участие в родительском всеобуче, в конференциях для родителей, участие в создании буклетов по профилактической работе, стенной печати, классных часах, педсоветах.

К п. 9. Наличие работы с родителями (учет работы с родителями по оказанию помощи и поддержки: преодоление педагогических ошибок и конфликтных ситуаций, проведение деловых игр и пр.).

К п. 10. Реализация плана индивидуальной работы с детьми из социально неблагополучных семей, а также с их родителями.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измери тели	Бал лы
1.	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса, организуемого социальным педагогом	Да	-1
2.	Правонарушения обучающихся ОУ, состоящих на внутришкольном учете	Да	-1
3.	Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся со стороны социального педагога	Да	-1
4.	Нарушение норм техники безопасности	Да	-1

3.8. Критерии материального стимулирования педагога – организатора.

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерите ли		Балл ы
1	Повышение квалификации	Да		1
2	Наличие системы работы с документами	Да		1
3	Наличие победителей на конкурсах, соревнованиях в рамках должностных инструкций: - на уровне района города и городского поселения районного подчинения;	Да		0,5

	- на городском уровне или уровне района области; - на областном уровне; - на федеральном уровне	Да Да Да		1 1,5 2
4	Наличие реализуемой эффективной программы развития детского объединения (организации)	Да		1,5
5	Наличие диагностической и аналитической работы; владение персональным компьютером	Да		2
6	Эстетическое оформление помещений для работы с детьми на мероприятиях	Да		1
7	Сотрудничество с учреждениями дополнительного образования, организациями культуры, спорта и другими организациями	Да		1
8	Наличие детского объединения	Да		1,5

Примечания:

К п. 1. Повышение квалификации - прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, профессиональных конкурсах (не ниже районного уровня), публикации в прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение ученой степени в рассматриваемый период.

К п. 2. Наличие системы работы с документами - своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны администрации ОУ, представителей контролирующих органов.

К п. 3. Наличие победителей на конкурсах, соревнованиях без учета количества призеров.

К п. 4. Наличие реализуемой эффективной программы воспитательной работы - наличие положительных промежуточных результатов выполнения программы, сопоставимость и сравнимость результатов.

К п. 5. Наличие диагностической работы - анализ динамики развития детского коллектива, состояния воспитания обучающихся. Владение персональным компьютером, использование ПК при формировании мониторинговых и диагностических материалов.

К п. 6. Эстетическое, развивающее оформление помещений для постоянной работы с детьми, для организации мероприятий с учетом возрастных особенностей детей.

К п. 7. Ежемесячный учет совместных воспитательных мероприятий для учащихся с учреждениями дополнительного образования, другими ОУ, организациями культуры, спорта и другими организациями, привлечение

внешних специалистов к образовательной деятельности с обучающимися (без количественного показателя с учетом качества проведенных мероприятий).

К п. 8. Наличие в ОУ действующего детского объединения и высокая степень участия обучающихся в его деятельности (не ниже районного уровня).

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
1	Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся, нашедшие отражение в административных актах	Да		- 2
2	Травматизм обучающихся во время мероприятий, проводимых старшим вожатым	Да		- 2
3	Нарушение норм техники безопасности	Да		- 2

3.9. Критерии материального стимулирования заведующего хозяйством.

№ п\п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Оперативное и качественное составление текущих и перспективных планов работ по восстановлению и ремонту зданий	Да		2
2	Эффективная организация обеспечения требований санитарно-гигиенических правил и норм, соблюдение техники безопасности в здании школы.	Да		2
3	Отсутствие жалоб и предписаний контролирующих органов и служб	Да		2
4	Обеспечение сохранности и надлежащего технического состояния зданий, сооружений. Отсутствие фактов утери материальных ценностей и порчи имущества школы	Да		2
5	Эффективная организация и проведение мероприятий по экономии по всем видам потребляемых ресурсов: электроэнергии, тепло- и водопотребления и т.д.	Да		2
6	Выполнение разовых, особо важных, сложных	Да		2

	работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями			
7	Организация качественной уборки территории школы и пришкольного участка в соответствии с санитарными нормами	Да		2
8	Оперативное извещение о имеющихся недостатках	Да		2
9	Соблюдение этики по отношению к коллегам, родителям, воспитанникам	Да		2
10	Отсутствие аварийных ситуаций за данный период	Да		1

К п. 1. Анализ состояния зданий и сооружений, своевременное составление текущих и перспективных планов по ремонту и восстановлению зданий и сооружений.
К п. 2. Организация и проведение мероприятий по обеспечению требований контролирующих органов по ведению школьного хозяйства.
К п. 3. Показанное качество при проверках контролирующих органов по ведению школьного хозяйства.
К п. 4. Отсутствие фактов утери материальных ценностей и порчи имущества школы - отсутствие устных и письменных заявлений со стороны работников школы, обучающихся и родителей (законных представителей) о фактах утери материальных ценностей и порчи имущества, находящегося в школе.
К п. 5. Своевременное выполнение плана мероприятий программы энергосбережения и энергетической эффективности.
К п. 6. Выполнение разовых работ - выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями.
К п. 7. Организация качественной уборки территории школы и пришкольного участка в соответствии с санитарными нормами - отсутствие устных и письменных замечаний со стороны работников школы и администрации.
К п. 8. Оперативное извещение о имеющихся недостатках - своевременное оповещение администрации учреждения о недостаточной эффективности работы технических работников.
К п. 9. Соблюдение этики по отношению к обучающимся, родителям и коллегам - отсутствие устных и письменных заявлений со стороны работников школы, обучающихся и родителей (законных представителей) о фактах грубого и хамского отношения к ним.
К п. 10. Оперативное устранение аварийный ситуаций - качественное выполнение внеплановых работ в том числе за рамками рабочего времени.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
1	Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся, нашедшие отражение в административных актах	Да		-3
2	Нарушение норм техники безопасности	Да		-3
3	Нарушения трудовой дисциплины	Да		-3

3.10. Критерии материального стимулирования секретаря руководителя.

№ п\п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Высокая эффективность работы по обеспечению обслуживания деятельности руководителя учреждения	Да		2
2	Высокая эффективность эксплуатации техники и оборудования	Да		1
3	Организация и ведение учета личного состава обучающихся	Да		2
4	Правильность работы с корреспонденцией	Да		2
5	Уровень коммуникативной культуры при общении с учащимися, родителями, работниками ОУ	Да		2
6	За работу, не входящую в круг основных обязанностей	Да		2

Примечания:

К п. 1. Высокая эффективность работы по обеспечению обслуживания деятельности руководителя учреждения - отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки, качественное ведение документации, своевременное формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечение их сохранности и сдача в архив организации.

К п. 2. Высокая эффективность эксплуатации техники и оборудования - содержание компьютерной техники, передающих устройств и другой техники в исправном состоянии.

К п. 3. Организация и ведение учета личного состава обучающихся - высокий уровень ведения учета и базы данных обучающихся учреждения, своевременная корректировка изменений, отсутствие замечаний со стороны руководства и контролирующих органов.

К п. 4. Правильность работы с корреспонденцией - отсутствие жалоб о задержке передачи информации.

К п. 5. Уровень коммуникативной культуры при общении с учащимися, родителями, работниками учреждения - отсутствие жалоб со стороны родителей и/или учащихся, работников, посетителей учреждения, позитивная оценка деятельности работника со стороны органов управления, других учреждений, соблюдение трудовой дисциплины.

К п. 6. За работу, не входящую в круг основных обязанностей - организация кадрово-учетной деятельности школы, ведение учета личного состава (высокий уровень ведения кадровой документации, личных дел, ведения учета сотрудников учреждения, своевременная корректировка изменений).

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
1	Наложение дисциплинарного взыскания в отчетном периоде	Да		- 3
2	Обоснованные жалобы от населения и организаций (письменные, устные), поступившие в школу, в вышестоящие органы	Да		- 3

3.11. Критерии материального стимулирования лаборанта

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1.	Высокая эффективность эксплуатации техники и оборудования	Да		2
2.	Создание оптимальных условий для осуществления учебного процесса	Да		2
3	Соблюдение требований охраны труда и ТБ	Да		2

Примечания:

К п. 1. Высокая эффективность эксплуатации техники и оборудования - содержание лабораторного оборудования, компьютерной техники, передающих устройств и другой техники в исправном состоянии, сохранность лабораторного, прохождение курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки (за последние 3 лет), своевременный и качественный ремонт оборудования, рационализации, использование передового опыта, обеспечивающего эффективную работу учреждения.

К п. 2. Создание оптимальных условий для осуществления учебного процесса - соответствие учебной программе подготовленных

демонстрационных опытов, соответствие учебной программе подготовленных практических и лабораторных работ.

К п. 3. Соблюдение требований охраны труда и ТБ - обеспечение соблюдения требований охраны труда и ТБ, пожарной и электробезопасности, эстетические условия оформления кабинета, обучение учащихся правилам безопасного поведения во время лабораторных и практических работ.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
1	Наложение дисциплинарного взыскания в отчетном периоде	Да		- 2
2	Обоснованные жалобы от учителей (письменные, устные), поступившие в администрацию	Да		- 2

3.12. Критерии материального стимулирования уборщика служебных помещений.

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Обеспечение качественной уборки закрепленной территории соответствии с сани тарными нормами	Да		2
2	Оперативное извещение о имеющихся недостатках	Да		2
3	Совмещение обязанностей	Да		2
4	Вне плановое проведение генеральных уборок	Да		2
5	Выполнение разовых работ	Да		2

Примечания:

К п. 1. Обеспечение качественной уборки закрепленной территории соответствии с санитарными нормами - отсутствие устных и письменных замечаний со стороны работников школы.

К п. 2. Оперативное извещение о имеющихся недостатках - своевременное оповещение завхоза и администрации учреждения.

К п. 3. Совмещение обязанностей - участие в ремонте учреждения, внеплановая уборка на закрепленной территории в случае чрезвычайной ситуации.

К п. 4. Вне плановое проведение генеральных уборок – оперативное участие в неплановых общешкольных генеральных уборках.

К п. 5. Выполнение разовых работ - выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
1	Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся, нашедшие отражение в административных актах	Да		-2
2	Нарушение норм техники безопасности	Да		-2
3	Нарушения трудовой дисциплины	Да		-2

3.13. Критерии материального стимулирования сторожа.

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Высокая организация охраны объекта и территории	Да		2
2	Своевременное принятие мер при возникновении чрезвычайных ситуаций	Да		2
3	Выполнение разовых работ	Да		2

Примечания:

К п. 1. Высокая организация охраны объекта и территории- отсутствие административных актов, устных и письменных замечаний со стороны работников школы.

К п. 2. Своевременное принятие мер при возникновении чрезвычайных ситуаций - своевременное оповещение завхоза, администрации организации, полиции и служб МЧС при возникновении чрезвычайной ситуации.

К п. 3. Выполнение разовых работ - выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
1	Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся, нашедшие отражение в административных актах	Да		-2
2	Нарушение норм техники безопасности	Да		-2
3	Нарушения трудовой дисциплины	Да		-2

3.14. Критерии материального стимулирования водителя.

№	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы

п/п				
1	Оперативное устранение аварийных ситуаций	Да		2
2	Оперативное извещение о имеющихся недостатках	Да		2
3	Совмещение обязанностей	Да		2
4	Выполнение разовых работ	Да		2
5	Бережное отношение к имуществу школы	Да		2
6	Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей	Да		1-2
7	Качественное проведение генеральных уборок (техническое обслуживание автобуса)	Да		1-5
8	Безаварийная езда	Да		3
9	Соблюдение этики по отношению к воспитанникам, родителям, коллегам	Да		1
10	Качество показанное при проверках вышестоящими организациями	Да		2
11	Бережное отношение к имуществу школы	Да		2

Примечания:

К п. 1. Оперативное устранение аварийных ситуаций - качественное выполнение внеплановых работ в том числе за рамками рабочего времени.

К п. 2. Оперативное извещение о имеющихся недостатках - своевременное оповещение завхоза и администрации учреждения.

К п. 3. Совмещение обязанностей - участие в ремонте учреждения, внеплановая уборка на закрепленной территории в случае чрезвычайной ситуации.

К п. 4. Выполнение разовых работ - выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями.

К п. 5. Бережное отношение к имуществу школы - целесообразное и бережное использование в работе средств, материалов, ресурсов.

К п. 6. Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей

К п. 7. Обеспечение качественной уборки автобуса в соответствии с санитарными нормами - отсутствие устных и письменных замечаний со стороны работников школы и администрации, своевременное техническое обслуживание автобуса.

К п. 8. Отсутствие аварийных ситуаций при эксплуатаций школьного автобуса.

К п. 9. Соблюдение этики по отношению к обучающимся, родителям и коллегам - отсутствие устных и письменных заявлений со стороны работников школы, обучающихся и родителей (законных представителей) о фактах грубого и хамского отношения к ним.

Отсутствие замечаний и нарушений при проверках вышестоящими организациями.

К п. 11. Бережное отношение к имуществу школы - целесообразное и бережное использование в работе средств, материалов, ресурсов.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
1	Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся, нашедшие отражение в административных актах	Да		-2
2	Нарушение норм техники безопасности	Да		-2
3	Нарушения трудовой дисциплины	Да		-2

3.15. Критерии материального стимулирования гардеробщика.

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Отсутствие фактов утери материальных ценностей и порчи имущества, находящегося на хранение в гардеробе.	Да		2
2	Соблюдение этики по отношению к учащимся, родителям и коллегам	Да		2
3	Оперативное извещение о имеющихся недостатках	Да		2
4	Совмещение обязанностей	Да		2
5	Выполнение разовых работ	Да		2
6	Бережное отношение к имуществу школы	Да		2

Примечания:

К п. 1. Отсутствие фактов утери материальных ценностей и порчи имущества, находящегося на хранение в гардеробе. - отсутствие устных и письменных заявлений со стороны работников школы, обучающихся и родителей (законных представителей) о фактах утери материальных ценностей и порчи имущества, находящегося на хранение в гардеробе.

К п. 2. Соблюдение этики по отношению к обучающимся, родителям и коллегам - отсутствие устных и письменных заявлений со стороны работников школы, обучающихся и родителей (законных представителей) о фактах грубого и хамского отношения к ним.

К п. 3. Оперативное извещение о имеющихся недостатках - своевременное оповещение завхоза и администрации учреждения.

К п. 4. Совмещение обязанностей - участие в ремонте учреждения, внеплановая уборка на закрепленной территории в случае чрезвычайной ситуации.

К п. 5. Выполнение разовых работ - выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями.

К п. 6. Бережное отношение к имуществу школы - целесообразное и бережное использование в работе средств, материалов, ресурсов.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
1	Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся, нашедшие отражение в административных актах	Да		-2
2	Нарушение норм техники безопасности	Да		-2

3.16. Критерии материального стимулирования дворника.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
1	Обеспечение качественной уборки закрепленной территории соответствии с санитарными нормами	Да		2
2	Оперативное извещение о имеющихся недостатках	Да		2
3	Совмещение обязанностей	Да		2
4	Выполнение разовых работ	Да		2
5	Бережное отношение к имуществу школы	Да		2

Примечания:

К п. 1. Обеспечение качественной уборки закрепленной территории соответствии с санитарными нормами - отсутствие устных и письменных замечаний со стороны работников школы и администрации.

К п. 2. Оперативное извещение о имеющихся недостатках - своевременное оповещение завхоза и администрации учреждения.

К п. 3. Совмещение обязанностей - участие в ремонте учреждения, внеплановая уборка на закрепленной территории в случае чрезвычайной ситуации.

К п. 4. Выполнение разовых работ - выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями.

К п. 5. Бережное отношение к имуществу школы - целесообразное и бережное использование в работе средств, материалов, ресурсов.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
1	Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся, нашедшие отражение в административных актах	Да		-2
2	Нарушение норм техники безопасности	Да		-2

3	Нарушения трудовой дисциплины	Да		-2

3.17. Критерии материального стимулирования рабочего по комплексному обслуживанию.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
1	Оперативное устранение аварийных ситуаций	Да		2
2	Оперативное извещение о имеющихся недостатках	Да		2
3	Совмещение обязанностей	Да		2
4	Выполнение разовых работ	Да		2
5	Бережное отношение к имуществу школы	Да		2

Примечания:

К п. 1. Оперативное устранение аварийных ситуаций - качественное выполнение внеплановых работ в том числе за рамками рабочего времени.

К п. 2. Оперативное извещение о имеющихся недостатках - своевременное оповещение завхоза и администрации учреждения.

К п. 3. Совмещение обязанностей - участие в ремонте учреждения, внеплановая уборка на закрепленной территории в случае чрезвычайной ситуации.

К п. 4. Выполнение разовых работ - выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями.

К п. 5. Бережное отношение к имуществу школы - целесообразное и бережное использование в работе средств, материалов, ресурсов.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
1	Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся, нашедшие отражение в административных актах	Да		-2
2	Нарушение норм техники безопасности	Да		-2
3	Нарушения трудовой дисциплины	Да		-2

3.18. Критерии материального стимулирования специалиста по закупкам.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
1	Своевременное уточнение и коррекция плана закупок в связи незапланированной возникшей потребности в закупке.	Да		2

2	Обеспечение эффективности в процесса закупок.	Да		2
3	Контроль процесса осуществления закупок.	Да		2
4	Своевременное и качественное предоставление отчетов, материалов, информации в соответствии с требованиями вышестоящих органов и администрации ОУ.	Да		2
5	Исполнительская дисциплина.	Да		2

Примечания:

К п. 1. Своевременное уточнение и коррекция плана закупок в связи незапланированной возникшей потребностью в закупке – корректирование планов по согласованию потребности в закупке в течении 14 рабочих дней.

К п. 2. Обеспечение эффективности в процесса закупок – объём осуществленных закупок конкурентными способами (расчет начальной максимальной цены контракта).

К п. 3. Контроль процесса осуществления закупок - исполнение плана закупок.

К п. 4. Своевременное и качественное предоставление отчетов, материалов, информации в соответствии с требованиями вышестоящих органов и администрации ОУ - отсутствие замечаний по качеству и срокам предоставления отчетов, материалов, информации.

К п. 5. Исполнительская дисциплина – отсутствие предписаний, актов, протоколов об административных правонарушениях федерального органа исполнительской власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля над соблюдением законодательства, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
1	Неисполнение плана закупок.	Да		-2
2	Нарушение установленных сроков корректировки планов по согласованию потребности в закупке.	Да		-2
3	Замечания по качеству и срокам предоставления отчетов, материалов, информации.	Да		-2
4	Предписания, акты, протоколы об административных правонарушениях федеральных органов исполнительской власти, осуществляющих функции по	Да		-2

	контролю и надзору в установленной сфере деятельности.			

3.19. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника учреждения за результативность и качество труда устанавливаются приказом руководителя учреждения в денежной сумме на период, предусмотренный системой оплаты труда в данном учреждении. Размеры выплат стимулирующего характера работника максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемых им.

3.20. Размер выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливается актом администрации городского округа город Выкса Нижегородской области на основании протокола экспертно-аналитической комиссии созданной управлением образования. Состав экспертно-аналитической комиссии управления образования утверждается приказом начальника управления образования. В состав экспертно-аналитической комиссии управления образования могут входить начальник управления образования, заместитель, специалисты управления образования, представители информационно-диагностического кабинета, председатель районной профсоюзной организации.

3.21. Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам учреждения за результативность и качество труда является итоговый оценочный лист. Оценка результативности и качества труда работников ОУ проводится экспертно-аналитической группой с оформлением оценочного листа работника.

3.22. Состав экспертно-аналитической группы утверждается приказом руководителя учреждения. В состав экспертно-аналитической группы могут входить руководитель организации, заместители руководителя организации, руководители методических объединений (комиссий), представители представительного органа работников, представители органа самоуправления учреждения.

3.23. Экспертно-аналитическая группа заполняет оценочные листы на педагогических работников согласно критериям и баллам, утвержденным положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения. Координирует деятельность экспертно-аналитической группы руководитель или заместитель руководителя учреждения.

3.24. Форма и содержание оценочных листов результативности и качества деятельности работника включают: должность, фамилию и инициалы работника, критерии оценки, баллы, выставленные экспертами по соответствующим критериям, фамилию и инициалы эксперта, дату заполнения оценочного листа.

3.25. Утверждение итоговых оценочных листов работников учреждения проводится на итоговом заседании экспертно-аналитической группы с оформлением письменного протокола. В протоколе итогового

заседания указывается дата проведения заседания, присутствующие члены экспертно-аналитической группы, фамилия и занимаемая должность работника, критерии результативности деятельности работника и среднеарифметическое количество баллов по оценочным листам, оформленным экспертами.

3.26. В течение 5 рабочих дней с момента итогового заседания экспертно-аналитической группы руководитель учреждения знакомит каждого сотрудника учреждения с итоговым оценочным листом, в котором работник ставит дату ознакомления и роспись.

3.27. В случае несогласия с оценкой результатов своей деятельности работник учреждения в течение 5 рабочих дней с момента ознакомления с итоговым оценочным листом вправе обратиться в письменном виде за разъяснением в экспертно-аналитическую группу учреждения.

3.28. Экспертно-аналитическая группа рассматривает письменное обращение работника и принимает решение об удовлетворении или отклонении обращения в течение пяти рабочих дней. Результаты рассмотрения обращения оформляются протоколом, с которым может ознакомиться работник, а также органы, уполномоченные рассматривать трудовые споры, или орган самоуправления учреждения.

3.29. На основании проведенной оценки достижений работников учреждения производится подсчет баллов за соответствующий период по каждому работнику учреждения и составляется итоговая ведомость, отражающая сумму баллов по всем критериям оценки, зафиксированных в итоговых оценочных листах по каждому работнику. Подсчет баллов для оценки руководителя учреждения проводится учредителем. Полученное количество баллов суммируется с баллами других работников учреждения и определяется итоговое количество баллов по учреждению.

3.30. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на период установления стимулирующих надбавок, за минусом суммы, необходимой на уплату страховых взносов в государственные внебюджетные фонды и выслуги лет, делится на итоговое количество баллов по учреждению. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла «Д».

Величина ежемесячной стимулирующей выплаты работнику ОУ рассчитывается по формуле:

НЕ = (Д х Б) / М, где:

НЕ - ежемесячная стимулирующая выплата работнику;

Д - денежный вес одного балла;

Б - количество баллов;

М - количество месяцев в периоде, на который устанавливается стимулирующая надбавка.

Например, ФОТ надбавок на период с сентября по декабрь

включительно составляет 250000 рублей, а общая сумма баллов, набранная работниками ОУ, = 1000, тогда денежный вес 1 балла = 250000 рублей / 1000 = 250 рублей.

Денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника ОУ и получается размер поощрительных надбавок по результатам труда каждому работнику на период с сентября по декабрь включительно.

Определение размеров поощрительных надбавок за результаты труда на январь - август очередного года происходит по такой же схеме в январе очередного года.

4. Стимулирование работников учреждения, критериальная база оценки качества и результативности труда по должностям которых не предусмотрена разделом 3 настоящего приложения, производится за счет доли фонда стимулирующих выплат, пропорциональной доле базового фонда оплаты труда, используемой на оплату труда этой категории работников.

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

к Положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
Туртапинской основной школы

ДОПЛАТЫ ЗА ДОПОЛНИТЕЛЬНО ВОЗЛОЖЕННЫЕ НА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ОБЯЗАННОСТИ

Перечень оснований		Размер доплат в процентах от минимального оклада по ПКГ
1. За классное руководство (руководство группой):		
Педагогическим работникам	1 - 4 классов	15
	5 - 11 классов	20
2. За проверку тетрадей:		
Учителям	1 - 4 классов	10
3. За проверку письменных работ:		
Учителям, преподавателям по русскому языку, родному языку и литературе		15
Учителям, преподавателям по математике, химии, физике, биологии, иностранному языку, черчению, конструированию, технической механике, истории, обществоведению, географии		10
4. Консультирование, рецензирование рефератов и других творческих работ		10
5. За заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими:		

Учителям в общеобразовательном учреждении (в том числе с наличием интерната)	10
6. За руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями:	
Учителям, преподавателям, мастерам производственного обучения	до 15
7. За обслуживание вычислительной техники:	
Учителям, преподавателям или другим работникам при обслуживании вычислительной техники с привлечением других специалистов (за внеурочную работу по поддержке, установке, обновлению программного обеспечения (в т.ч. антивирусных программ), подготовку к урокам, ведение занятий по другим дисциплинам с использованием компьютеров, мелкий текущий ремонт и другие необходимые мероприятия для обеспечения учебного процесса с использованием компьютера: - за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом не менее 5 единиц	10
- за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом от 5 до 10 единиц	15
- за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом от 10 до 15 единиц	20
- за 15 и более технически исправных и эксплуатируемых компьютеров	25
8. За заведование учебно-опытными участками, тепличным или парниковыми хозяйствами (в зависимости от объема на время выполнения работ):	
Учителям	до 25
9. За исполнение обязанностей мастера учебных мастерских (заведование учебными мастерскими):	
Учителям	до 20

При наличии комбинированных мастерских	до 35
10. За проведение внеклассной работы по физическому воспитанию:	
В общеобразовательных организациях (в том числе с наличием интерната) педагогическим работникам (в целом на организацию) с количеством классов-комплектов:	
от 10 до 19	25
от 20 до 29	50
30 и более	100
11. За работу с библиотечным фондом учебников:	
Работникам учреждения, осуществляющих образовательную деятельность, где отсутствует должность библиотекаря, за работу с библиотечным фондом учебников в зависимости от количества экземпляров учебников, за работу с архивом образовательного учреждения	до 20
12. За ведение делопроизводства и бухгалтерского учета:	
Учителям, преподавателям и другим работникам	до 25
13. За организацию трудового обучения, общественно полезного, производительного труда и профориентацию:	
Педагогическим работникам в общеобразовательном учреждении, имеющих:	
6 - 12 классов	20
13 - 29 классов	35
30 и более классов	60
14. За заведование учебно-консультационными пунктами:	
Учителям и другим педагогическим работникам	10

15. Педагогическим работникам учреждения, осуществляющих образовательную деятельность, за участие в работе на областных экспериментальных площадках, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий:	
Педагогическим работникам	до 20
Руководителям	до 10
16. Тренерам-преподавателям, инструкторам-методистам за обеспечение проведения учебно-тренировочного процесса, соревнований и спортивных мероприятий на время их организации и проведения на выезде вне основного места работы	до 25
17. Работникам учреждения, осуществляющих образовательную деятельность, за работу в комиссиях по осуществлению закупок:	
Руководство комиссиями	20
Работа секретаря	15
18. Водителям автотранспортных средств, при отсутствии в штате учреждения должности механика, за техническое обслуживание автотранспортных средств	до 30
19. Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании учреждения	до 30

Примечания:

1. Доплаты за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей работников, рассчитываются исходя из минимального оклада по ПКГ, за исключением доплат, указанных в пунктах 2 и 3 таблицы.

Доплаты, указанные в пунктах 2 и 3 таблицы, рассчитываются исходя из минимального оклада по ПКГ педагогических работников с учетом учебной нагрузки.

2. Доплаты за классное руководство, проверку тетрадей устанавливаются в размере, предусмотренном настоящей таблицей, в классе

(учебной группе) с наполняемостью не менее 15 человек , за исключением общеобразовательного учреждения (класса), осуществляющего адаптированные основные общеобразовательные программы. Для классов (учебных групп) с меньшей наполняемостью расчет размера доплаты за классное руководство, проверку тетрадей осуществляется в размере 50 процентов от установленной доплаты. Для общеобразовательного учреждения (класса), осуществляющего адаптированные основные общеобразовательные программы, доплаты за классное руководство, проверку тетрадей устанавливаются в размере, предусмотренном настоящей таблицей.

ПРИЛОЖЕНИЕ 5

к Положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
Туртапинской основной школы

ПОРЯДОК
ОПРЕДЕЛЕНИЯ СТАЖА ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ

1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка работника.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений (организаций), осуществляющих образовательную деятельность, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее). Справки должны содержать данные о наименовании учреждения (организации), о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

2. Перечень должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования при определении надбавок за выслугу лет.

№ п/п	Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1.	Учреждения (организации), осуществляющие образовательную деятельность, кроме учреждений (организаций) высшего	учителя, преподаватели, сурдопедагоги, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том

	образования и дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов) Учреждения (организации) здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка; детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и другое; а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых	числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летной подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, УКП, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы, инструкторы слуховых кабинетов, заведующие слуховыми кабинетами, организаторы внеклассной и внешкольной воспитательной работы с детьми, воспитатели-методисты

Примечание.

В стаж педагогической работы включается время работы в должностях учителя-дефектолога, логопеда, воспитателя в медицинских учреждениях (организациях) и органах социального обеспечения.

В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников засчитывается время работы в учреждениях (организациях) и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении (организации) или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

1) преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

2) учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

3) учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (организаций) (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

4) педагогам дополнительного образования;

5) педагогам-психологам;

6) методистам;

7) преподавателям учреждениям дополнительного образования, учителям музыки.

Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений (организаций) в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений (организаций), постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации (педагогическое образование).

Работникам учреждения время педагогической работы в общеобразовательном учреждении, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения ранее действовавших инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

Прошнуровано, пронумеровано
И скреплено печатью
82 (восемьдесят два) листа

Директор _____ Ю.В.Бобров