Утверждаю
Директор школы _____ Петрова Л.Г.
приказ №23/к от 31.03. 2014 г.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
Муниципального бюджетного образовательного
учреждения «Строчковская средняя общеобразовательная школа»

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Нижегородской области от 23 июля 2008 года N 296 "Об установлении систем оплаты труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений Нижегородской области", другими нормативными актами Российской Федерации и Нижегородской области.

1.2. Система оплаты труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения «Строчковская средняя общеобразовательная школа» (далее - организации), устанавливается в целях:

- повышения уровня доходов работников организаций;
- 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. Система оплаты труда работников организации носит открытый характер и 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 и нормативными правовыми актами Городецкого муниципального района.

1.4. Система оплаты труда работников организации 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, главных бухгалтеров организаций, 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.

При утверждении Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностные оклады, ставки заработной платы работников, занимающих должности служащих, работающих по профессиям рабочих, входящих в эти профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы.

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

1.9. Формирование фонда оплаты труда организации осуществляется в пределах объема средств организации на текущий финансовый год. В организациях, переведенных 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 организации.

1.10. Организация 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 организации.

1.11. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций организации в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителем в порядке нормативного финансирования, а также объем ассигнований, предусматриваемый в бюджетной смете учреждения, могут быть уменьшены только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждениями бюджетных услуг.

1.12. Объем бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда работников организации, ежегодно индексируется не ниже уровня, предусмотренного решением Земского собрания Городецкого муниципального района о районном бюджете на очередной финансовый год.

II. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда работников организации распределяется на базовую (ФОТб) и стимулирующую части (ФОТст). Решение о распределении фонда оплаты труда на базовую и стимулирующую части устанавливается руководителем организации 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 организации ежегодно утверждается руководителем организации и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих данной организации (примерные штатные расписания по типам и видам образовательных организаций утверждаются приказами министерства образования Нижегородской области). 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 N 305н; от 29 мая 2008 года N 247н; от 29 мая 2008 года N 248н; от 5 мая 2008 года N 216н; от 5 мая 2008 года N 217н; от 18 июля 2008 года N 342н.

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 организации 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 организаций 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

"Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников муниципального бюджетного образовательного учреждения «Строчковская средняя общеобразовательная школа» к настоящему Положению.

Оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников, для которых приказом Минобрнауки России от 24 декабря 2010 года N 2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников" определена не продолжительность рабочего времени, а норма часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, производится исходя из ставок заработной платы (минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам педагогических работников согласно пункту 1.4 приложения 1 "Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников муниципального бюджетного образовательного учреждения «Строчковская средняя общеобразовательная школа»») к настоящему Положению (далее - минимальный оклад по профессиональным квалификационным группам 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 систему оплату труда исходя из ставок заработной платы за норму часов педагогической работы).

2.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя организации 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 устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат. Перечень и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам организации приводятся в приложении 3 «Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда муниципального бюджетного образовательного учреждения «Строчковская средняя общеобразовательная школа»» к настоящему Положению.

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда организации определено в приложении 3 «Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда муниципального бюджетного образовательного учреждения «Строчковская средняя общеобразовательная школа»» к настоящему Положению.

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

2.8. Работникам организаций устанавливаются доплаты за работу, необходимую для осуществления учебно-воспитательного процесса, но не входящую в круг должностных обязанностей соответствующих должностей согласно профессионально-квалификационным справочникам. Перечень и размеры доплат устанавливаются приказом руководителя организации в процентном отношении от минимального оклада по ПКГ работника или в денежном выражении. Доплаты за выполнение работ, не входящих 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 "Доплаты за дополнительно возложенные на педагогических работников обязанности" 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 должностной 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 минимальному окладу (приложение 1 «Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников муниципального бюджетного образовательного учреждения «Строчковская средняя общеобразовательная школа» к настоящему Положению).

2.9.3. Аттестация педагогических работников образовательных организаций осуществляется в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 года N 209.

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 культпросветработы 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) общеобразовательных организаций, 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 организациях согласно приложению 5 "Порядок определения стажа педагогической работы" к настоящему Положению.

2.9.10. Размеры минимальных окладов, ставок заработной платы работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, по профессиональной квалификационной группе должностей работников культуры установлены в приложении 6, должностей работников здравоохранения установлены в приложении 7, должностей работников физической культуры и спорта установлены в приложении 8.

Выплаты компенсационного характера и другие выплаты медицинских, библиотечных и других работников организации, 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 общеобразовательных организаций, 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. Руководители организаций проверяют 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 той же организации помимо основной работы), тарификационные списки по форме, установленной нормативным правовым актом учредителя организации.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников организаций несет руководитель соответствующей организации.

2.10. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в образовательной организации.

2.10.1. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за должностной оклад либо продолжительность рабочего времени определены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 года N 2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников".

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы) за должностной оклад для педагогических работников образовательных организаций 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.

Учебная нагрузка для преподавателей образовательных организаций высшего образования и дополнительного профессионального образования устанавливается локальными нормативными актами организаций в соответствии с типовыми положениями о

соответствующем типе учреждений.

2.10.3. Продолжительность рабочего времени помощников воспитателей, младших воспитателей и других работников образовательных организаций для воспитанников с малыми и затихающими формами туберкулеза составляет 30 часов в неделю; помощников воспитателей, младших воспитателей образовательных организаций для воспитанников с недостатками умственного развития, поражением центральной нервной системы с нарушением психики; женщин, работающих в образовательных организациях, расположенных в сельской местности; специалистов (дефектологии, психологии, логопедии и других) психолого-педагогических и медико-социальных образовательных организаций 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 2.14 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.

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом организации и правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации, тарифно-квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными профессиональными планами педагогического работника.

2.10.7. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях:

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

учителям физической культуры сельских общеобразовательных организаций при возложении на них в счет сохраняемого должностного оклада в полном размере обязанностей учителя (части обязанностей) соответственно по организации внеурочной работы по физическому воспитанию, классному руководству и другому.

2.10.8. Учителям общеобразовательных организаций, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной при тарификации, до конца учебного года выплачивается:

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

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

О предстоящем изменении условий трудового договора, в том числе продолжительности рабочего времени, объема педагогической (преподавательской) работы, условий оплаты труда, структуры и размера заработной платы, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работники должны быть поставлены в известность в письменной форме не позднее чем за два месяца (либо в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

2.10.9. Преподавательская (учебная) работа руководящих и других работников

образовательных организаций без занятия штатной должности в той же организации оплачивается дополнительно в порядке и по должностным окладам, предусмотренным по выполняемой преподавательской, научной работе.

2.10.10. Объем учебной нагрузки учителей и преподавателей организаций, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации. 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 Министерством образования и науки Российской Федерации.

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

Объем учебной нагрузки учителей, 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 той же образовательной организации его руководителем, определяется учредителем образовательной организации, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, руководителем образовательной организации. Преподавательская работа в той же образовательной организации для указанных работников совместительством не считается.

2.10.11. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же образовательной организации (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, 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 данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 должностной оклад.

При возложении на учителей общеобразовательных организаций, для которых данная образовательная организация 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).

Порядок, установленный абзацами первым - третьем настоящего пункта, применяется при установлении продолжительности рабочего времени (установлении размера преподавательской, педагогической работы) работникам организаций дополнительного образования.

2.11. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам образовательных организаций.

2.11.1. Месячная заработная плата педагогических работников образовательных

организаций определяется путем умножения должностного оклада на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за 1 ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата учителей и преподавателей за работу по совместительству в другой образовательной организации, учителей, для которых данная организация 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 и преподавателям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.11.2. Тарификация учителей и преподавателей 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 общеобразовательных организаций, реализующих общеобразовательные программы в очно-заочной форме, в зависимости от объема их учебной нагрузки производится 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 (образовательного процесса) 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 с кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к отдельным видам работ в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 27 марта 2006 года N 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.

2.14. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

2.14.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных организаций применяется при оплате:

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

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с 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 образовательные организации;

за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другой образовательной организации (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 организации, заместителей руководителя, главного бухгалтера

3.1. Заработная плата руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад руководителя организации определяется трудовым договором

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя организации и средней заработной плате работников организации устанавливается министерством образования Нижегородской области в кратности от 1 до 8.

Индексация заработной платы работников, отнесенных к категории "руководители", не может превышать индексацию заработной платы, предусмотренную решением Земского собрания Городецкого муниципального района о районном бюджете на очередной финансовый год.

3.3. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров организации устанавливаются руководителем организации на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих организаций.

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей организаций, заместителей руководителя и главных бухгалтеров в денежном выражении исходя из перечня оснований, предусмотренных приложением 2 "Выплаты компенсационного характера" к настоящему Положению, в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

3.5. Премирование руководителя организации осуществляется с учетом результатов деятельности организации в соответствии с критериями оценки эффективности работы руководителя, утверждаемыми учредителем организации, за счет бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников организации. Размеры премирования руководителя организации, порядок его выплаты устанавливаются в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя организации.

Для руководителя организации 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 организации. Размеры стимулирующих выплат руководителю ежегодно устанавливаются учредителем в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя организации. Перечень стимулирующих выплат, в том числе за счет

средств, поступающих от приносящей доход деятельности, определяется в порядке, утверждаемом приказом управления образования и молодёжной политики администрации Городецкого муниципального района.

3.6. Руководителю организации, заместителям руководителя, главному бухгалтеру выплачиваются надбавки за выслугу лет. Величина надбавки за выслугу лет руководителю организации устанавливается:

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%.

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру надбавка за выслугу лет рассчитывается исходя из процентного соотношения величины должностного оклада заместителя (главного бухгалтера) и руководителя организации и величины средней заработной платы работника основного персонала по организации, педагогического стажа работы - для заместителей, курирующих учебно-воспитательную работу, и стажа работы - для заместителя по хозяйственной работе, главного бухгалтера:

Нв = (Зс x К) x В, где:

Нв - надбавка за выслугу в денежном выражении;

Зс - средняя заработная плата работника основного персонала по организации;

К - коэффициент соотношения должностного оклада заместителя (главного бухгалтера) к должностному окладу руководителя;

В - коэффициент, отражающий величину надбавки за выслугу лет.

Стаж руководящей работы определяется в порядке, утверждаемом приказом министерства образования Нижегородской области.

3.9. Руководителю, заместителям руководителя, имеющим почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, "Заслуженный мастер профтехобразования", а также руководителю, заместителям руководителя, имеющим почетные звания "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный деятель искусств", "Заслуженный артист", "Народный артист", "Заслуженный тренер", "Заслуженный мастер спорта", "Мастер спорта международного класса" 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 организации.

IV. Другие вопросы оплаты труда

4.1. Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений рекомендуется устанавливать на 5 - 10% ниже должностных окладов руководителей соответствующих структурных подразделений.

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 образовательной организации в порядке исключения могут быть назначены руководителем образовательной организации 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 образовательных организаций

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 организаций 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 организации предусматривается выплата работникам материальной помощи. Материальная помощь выплачивается за счет бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности. 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 организации.

4.7. Оплата труда педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава, привлекаемых к работе в образовательных организациях, производится исходя из соответствующих минимальных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений по соответствующим квалификационным уровням без учета повышающих коэффициентов, предусмотренных в пункте 2.6 приложения 1 "Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

4.8. 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 образовательного учреждения
«Строчковская средняя общеобразовательная школа»

ПОРЯДОК
ФОРМИРОВАНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ (СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ)
работников муниципального бюджетного образовательного учреждения «Строчковская средняя общеобразовательная школа»

1. Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников организаций, 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	Минимальный оклад, руб.
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	3 089

1.3. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня.

Профессиональная квалификационная группа	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	3 302
2 квалификационный уровень	1,05	3 483

1.4. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников.

Профессиональная квалификационная группа	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, рублей <*>	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	3 600	3 834
2 квалификационный уровень	1,11	4 000	4 260
3 квалификационный уровень	1,17	4 200	4 473
4 квалификационный уровень	1,22	4 400	4 686

<*> Примечание: Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников для педагогических работников по должностям: "учитель", "преподаватель", "педагог" муниципальных общеобразовательных организаций (включая общеобразовательные организации с наличием интерната, общеобразовательные организации, с наличием в наименовании слов "начальная школа - детский сад").

1.5. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений.

Профессиональная квалификационная группа	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	5 112
2 квалификационный уровень	1,04	5 325
3 квалификационный уровень	1,09	5 538

1.6. Положением об оплате труда работников организации, осуществляющей образовательную деятельность, (далее - Положение об оплате труда) предусматриваются коэффициенты, повышающие минимальный оклад по ПКГ и формирующие минимальный оклад по должности.

1.7. 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
кандидата 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 ее действия в случаях длительной нетрудоспособности работника в течение аттестационного периода, по возвращении в течение учебного года 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 образовательной организации, а также тем работникам, которым до достижения возраста, дающего право на трудовую пенсию по старости в соответствии с Федеральным законом от 17 декабря 2001 года N 173-ФЗ "О трудовых пенсиях в Российской Федерации", остался один год и менее.

1.8. Коэффициенты, повышающие минимальный оклад по ПКГ, коэффициенты увеличения заработной платы по Указам Президента Российской Федерации, принятые Правительством Нижегородской области, и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение педагогических работников книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, формируют должностной оклад (ставку заработной платы) и учитываются при исчислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат работникам, устанавливаемых в процентном отношении от должностного оклада (ставки заработной платы). Должностной оклад (ставка заработной платы) формируется в результате суммы произведения минимального оклада по ПКГ, повышающих коэффициентов, коэффициентов увеличения заработной платы по Указам Президента Российской Федерации, принятых Правительством Нижегородской области, и размера денежной компенсации на обеспечение педагогических работников книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

1.9. Педагогическим работникам муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Городецкого муниципального района, должностной оклад (ставка заработной платы) с учетом нагрузки увеличивается на денежную компенсацию в размере 100 рублей на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями по основному месту работы.

1.10. Положением об оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп должностей работников образовательных организаций предусматриваются повышающие коэффициенты, формирующие 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 организации 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.

Перечень организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования при определении размеров надбавки за выслугу лет, приведен в приложении 5 "Порядок определения стажа педагогической работы" 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).

1.11. Педагогическим работникам образовательных организаций, имеющим почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, "Заслуженный мастер профтехобразования", а также работникам образовательных организаций, имеющим почетные звания "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный деятель искусств", "Заслуженный артист", "Народный артист", "Заслуженный тренер", "Заслуженный мастер спорта", "Мастер спорта международного класса" 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.

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

1.12. Положением об оплате труда работников организаций, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, устанавливаются повышающие коэффициенты:

за высокое профессиональное мастерство;

за сложность и напряженность труда;

за высокую степень самостоятельности и ответственности.

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

Сумма всех произведенных увеличений и минимального оклада по должности формирует должностной оклад конкретного работника.

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; за работу в учреждениях повышенного уровня (общеобразовательные организации с углубленным изучением отдельных предметов) и т.д.

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

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

4.2. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня".

Профессиональная квалификационная группа	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, рублей
1 квалификационный уровень	1,0	2 880
2 квалификационный уровень	1,07	3 089

4.3. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня".

Профессиональная квалификационная группа	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, рублей
1 квалификационный уровень	1,0	3 018
2 квалификационный уровень	1,09	3 302
3 квалификационный уровень	1,20	3 621
4 квалификационный уровень	1,32	3 994
5 квалификационный уровень	1,45	4 367

4.4. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня".

Профессиональная квалификационная группа	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, рублей
1 квалификационный уровень	1,0	3 896
2 квалификационный уровень	1,09	4 260
3 квалификационный уровень	1,20	4 686
4 квалификационный уровень	1,33	5 165
5 квалификационный уровень	1,48	5 751

4.5. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня".

Профессиональная квалификационная группа	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, рублей
1 квалификационный уровень	1,0	6 177

2 квалификационный уровень	1,10	6 816
3 квалификационный уровень	1,21	7 455

4.6. 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 организации в зависимости от общего стажа работы и рассчитывается исходя из минимального оклада по ПКГ.

4.7. Положением по оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих предусматриваются повышающие коэффициенты:

за высокое профессиональное мастерство;

за сложность и напряженность труда;

за высокую степень самостоятельности и ответственности.

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

Сумма всех произведенных увеличений и минимального оклада по должности формирует должностной оклад конкретного работника.

5. Порядок формирования ставок заработной платы работников организаций, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, не включенных в ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих".

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

5.2. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня".

Размер минимальной ставки заработной платы.

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

5.3. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня".

Размер минимальной ставки заработной платы.

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

5.3.1. Профессии рабочих, не включенных в профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих.

Квалификационные уровни	Квалификационные разряды	Профессии, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Повышающий коэффициент в зависимости от занимаемой профессии
Профессии рабочих, не включенные в ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня" Размер минимальной ставки заработной платы - 2769 рублей			
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 - 3162 рубля			
1	5	Повар	1,11
	5	Слесарь по ремонту автомобилей	1,11
	5	Слесарь-сантехник	1,11
	5	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	1,11

5.4. 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 высокое профессиональное мастерство;

за сложность и напряженность труда;

за высокую степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении повышающего коэффициента и его размерах принимается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. Повышающие коэффициенты применяются к минимальному окладу. Денежная надбавка, полученная в результате применения персонального повышающего коэффициента, суммируется с минимальной ставкой заработной платы по профессии. Применение повышающего коэффициента к минимальному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к ставке заработной платы. Решение об

установлении повышающих коэффициентов принимается организацией с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

5.5. 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.

Сумма всех произведенных увеличений и минимальной ставки заработной платы по профессии формирует ставку заработной платы конкретного работника.

Приложение 2
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного образовательного
учреждения «Строчковская средняя общеобразовательная школа»

ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

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.

N п/п	Перечень оснований	Размер выплат в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы)
1	За работу в организациях, расположенных:	
1.1	- в сельских населенных пунктах (за исключением филиалов, структурных подразделений данных организаций, которые расположены в городских поселениях) (специалистам согласно пункту 1.6 настоящего приложения)	25
2	За работу в организациях, не имеющих бытовых коммуникаций (водопровода, центрального отопления, канализации и другого)	10

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

N п/п	Перечень оснований	Размер выплат в процентах от минимального оклада по должности
1	За работу в общеобразовательных организациях, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития)	15 - 20
3	За работу в общеобразовательных организациях с наличием интерната, за интернатный цикл обучения на базе училища олимпийского резерва	15
4	За работу в образовательных организациях, 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: руководителю. Если такие классы (группы) созданы в общеобразовательных организациях с наличием интерната: руководителю работникам, непосредственно занятым в таких классах (группах)	 20 20 20
5	За работу в организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, осуществляющих обучение, а также за работу в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	20
6	За работу в общеобразовательных организациях с наличием интерната, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы, в которых созданы группы (классы) для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	15-20
7	За работу в организациях для детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей, (в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, профессиональных образовательных организаций), с контингентом обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья, с задержкой психического развития либо нуждающихся в длительном лечении	По двум основаниям на 20 и на 15 - 20
10	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
18	За работу воспитателям в общеобразовательных организациях с наличием интерната, где по условиям труда рабочий день разделен на части с перерывом более двух часов подряд (за дни, в которые произведен разрыв рабочего времени на части)	30

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 организации 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 данных организации, подразделении, устанавливаются выплаты компенсационного характера, определяется положением об оплате труда в организации.

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 минимального оклада работника по должности без учета повышения по другим основаниям.

1.6. Установление выплат компенсационного характера в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, расположенных в сельских населенных пунктах (за исключением филиалов, структурных подразделений данных организаций, которые расположены в городских поселениях), осуществляется следующим работникам организаций:

1.6.1. Руководящие работники:

- директора, начальники, заведующие организациями;
- начальники учебно-методических, плановых и других основных отделов, управляющие (бригадиры на правах управляющих) учебных хозяйств, заведующие (отделами, лабораториями, учебной частью);
- заместители директоров, начальников, заведующих организациями, управляющих учебными хозяйствами, помощники директора по режиму;
- главные бухгалтеры, их заместители;
- руководители групп.

1.6.2. Главные специалисты.

1.6.3. Ведущие специалисты.

1.6.4. Специалисты:

- библиотекари, медицинские работники (врач, медицинская сестра), педагогические работники, концертмейстеры, аккомпаниаторы;
- организаторы внеклассной и внешкольной воспитательной работы с детьми;
- инженерно-педагогические работники (старшие мастера, мастера производственного обучения);
- преподаватели-организаторы ОБЖ, руководители допризывной военной подготовки молодежи;
- руководители физического воспитания, тренеры-преподаватели;
- инспекторы, методисты;
- психологи, социологи, социальные педагоги, педагоги-психологи, переводчики;
- старшие лаборанты;
- бухгалтеры, экономисты, художники;
- инженеры, механики, техники, мастера, агрономы, зоотехники и другие специалисты, предусмотренные квалификационным справочником;
- лаборанты, имеющие высшее образование и среднее профессиональное образование, инструкторы по труду, непосредственно участвующие в образовательном (воспитательном) процессе.

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

N 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	от 4 до 12 (по результатам специальной оценки условий труда за время фактической занятости в таких условиях)

	комитета СССР по народному образованию образования СССР от 20.08.1990 N 579)	
3.	За ненормированный рабочий день водителям автомобилей	25
4.	За работу водителям автомобилей требующего повышенного уровня профессиональной квалификации I класса II класса	 25 10
5.	За привлечение работника к работе в установленный ему графиком выходной или нерабочий праздничный день: работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам работникам, получающим месячный оклад 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).	не менее чем в двойном размере не менее двойной часовой или дневной ставки; 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
6.	За переработку рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работу в организациях, 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

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

1.9. 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.

1.10. 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.

1.11. 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.

1.12. 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 образовательного
учреждения «Строчковская средняя общеобразовательная школа»

ПОЛОЖЕНИЕ О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА
муниципального бюджетного образовательного учреждения
«Строчковская средняя общеобразовательная школа»
(далее - Положение)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда муниципальных организаций, осуществляющей образовательную деятельность на территории Городецкого муниципального района, а также иных муниципальных организаций Городецкого муниципального района, подведомственных управлению образования и молодёжной политики администрации Городецкого муниципального района Нижегородской области (далее - организации), разработано в целях повышения качества и результата трудовой деятельности педагогических и руководящих работников организации.

1.2. Положение устанавливает общий порядок и критерии формирования доплат и надбавок стимулирующего характера работникам организации (далее - выплаты стимулирующего характера). Настоящее Положение является примерным и служит основой для разработки положения о стимулировании труда в организации.

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

1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников организации составляет не менее 30 процентов от фонда оплаты труда работников организации. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных организацией на вышеуказанные цели.

1.5. Администрация организации 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 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 организации. Примерный перечень критериев оценки результативности и качества работы организаций изложен в разделе 3 настоящего приложения.

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 организации среди населения.

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.

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

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

2.4. Использование для определения размера выплат стимулирующего характера условий и показателей деятельности работников организации 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 организации, заместителей руководителей, главных бухгалтеров 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 руководителей организаций, осуществляющих образовательную деятельность (далее - ОО).

Обязательным условием выплаты стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы руководителю образовательной организации является наличие лицензии на ведение образовательной деятельности по образовательным программам, реализуемым организацией и достижение целевых показателей эффективности работы руководителя, установленных работодателем; а также достижение установленных организации ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы для отдельных категорий работников организации со средней заработной платой в Нижегородской области.

N п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Сохранение контингента обучающихся	Да		2
2	Повышение квалификации	Да		1
3	Модернизация образовательного процесса и процесса управления	Да		2

4	Информатизация управленческой деятельности	Да		1,5
5	Наличие сайта ОО	Да		1
6	Наличие Положения о стимулировании труда работников ОО	Да		0,5
7	Положительная динамика успеваемости учащихся по результатам итоговой и промежуточной аттестации	Да		2
8	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	Да		2
9	Комплектование классов третьей ступени в соответствии с численность контингента определенного лицензией	Да		2
10	Занятость учащихся во внеурочное время.	Да		2
11	Методическая работа коллектива ОО	Да		1
12	Правонарушения обучающихся		Нет	2
13	Исполнение бюджета	Да		1
14	Педагогические кадры	Да		1
15	Организация питания	Да		2
16	Особые условия труда	Да		2
17	Особый статус ОО	Да		1 - 2
18	Наличие призеров и победителей олимпиад, научных обществ учащихся (далее - НОУ), соревнований и конкурсов - на уровне района города и на уровне городского поселения - на городском уровне или уровне района области - на областном уровне - на федеральном уровне	 Да Да Да Да		 0,5 1 1,5 2
19	Действующие органы самоуправления.	Да		1
20	Наличие реализуемой эффективной программы развития ОО	Да		2
21	Участие в экспериментальной работе	Да		1
22	Наличие системы мониторинга в ОО	Да		2
23	Наличие системы работы с документами.	Да		1
24	Сетевое взаимодействие с другими ОО	Да		1
25	Привлечение внебюджетных средств	Да		1
26	Кадровое обеспечение учебно-воспитательного процесса	Да		2

Примечания:

К п. 1. Сохранение контингента обучающихся - перевода в общеобразовательную организацию, реализующую общеобразовательные программы в очно-заочной форме до 15 лет, смены ОО при сохранении прежнего места жительства.

К п. 2. Повышение квалификации - 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. 3. Модернизация образовательного процесса и процесса управления - использование современного содержания образования и образовательных технологий, соответствие образовательных программ организации требованиям БУП, обеспечение профильного обучения (в т.ч. индивидуальных образовательных программ обучающихся), программ компенсирующего обучения, внедрение научных методов управления.

К п. 4. Информатизация управленческой деятельности - применение информационных технологий и компьютерной техники в управлении. Использование информационных технологий и программных продуктов в организации административно-управленческой

деятельности.

К п. 5. Наличие сайта ОО - периодически обновляемая информация на сайте должна отражать актуальную деятельность организации.

К п. 6. Положение о стимулировании труда сотрудников ОО предполагает наличие материальных и нематериальных стимулов повышения качества труда и их регулярное применение в управленческой деятельности.

К п. 7. Положительная динамика успеваемости обучающихся по результатам итоговой и промежуточной аттестации - положительная динамика результатов итоговой и промежуточной аттестации обучающихся каждой 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. Сравнение проводится с результатами предыдущего периода по ОО и с результатами изменений по муниципальному району (городскому округу).

К п. 8. Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий - данный показатель учитывается при наличии исследований, подтверждающих факт сохранения и улучшения показателей здоровья обучающихся.

К п. 9. Комплектование классов третьей ступени в соответствии с условиями лицензии и предельными возможностями контингента выпускников общеобразовательной организации.

К п. 10. Занятость учащихся во внеурочное время - динамика развития услуг дополнительного образования и внеурочных мероприятий, охват ими учащихся общеобразовательной организации не ниже среднего показателя по району. Организация занятости обучающихся в каникулярное время - не ниже среднего показателя по муниципальному району/городскому округу.

К п. 11. Методическая работа коллектива ОО - проведение семинаров, конференций, педагогических чтений, участие в отраслевых конкурсах ("Школа года") - не ниже районного/городского уровня.

К п. 12. Правонарушения обучающихся при наличии вступившего в силу постановления об административном взыскании или решения суда о применении мер уголовной ответственности.

К п. 13. Исполнение бюджета - отсутствие нарушений Бюджетного и Налогового кодексов Российской Федерации и своевременное исполнение сметы расходов.

К п. 14. Наличие специального профессионального (педагогического) образования не менее чем у 90% педагогического персонала.

К п. 15. Организация питания обучающихся - охват горячим питанием выше среднего показателя по муниципальному району/городскому округу.

К п. 16. Особые условия труда - работа в двух и более зданиях, руководство комплексной организацией (комплексной организацией (например, общеобразовательная организация с наличием в наименовании слов "начальная школа - детский сад"; общеобразовательная организация объединяет в себе образовательную организацию со специальным наименованием "музыкальная школа"; организация дополнительного образования и т.д.), ОО находится в стадии капитального ремонта или реконструкции. Наличие "школьного" автобуса и осуществление подвоза обучающихся, организованного в соответствии с требованиями нормативных правовых актов.

К п. 17. Особый статус ОО - общеобразовательная организация со специальным наименованием "лицей" (2 балла), общеобразовательная организация со специальным наименованием "гимназия" (2 балла), общеобразовательная организация с углубленным изучением отдельных предметов (1 балл).

К п. 18. Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов без учета количества призеров.

К п. 19. Действующий орган самоуправления - закрепление в уставе ОО, наличие локальных нормативных актов ОО, плана работы, протоколов заседаний, результативность органа.

К п. 20. Реализуемая программа развития ОО - наличие положительных промежуточных результатов выполнения программы, сопоставимость и сравнимость результатов.

К п. 21. Организация, осуществляющая образовательную деятельность, является экспериментальной площадкой областного (1,5 балла) или федерального уровня (2 балла). Статус экспериментальной площадки подтверждается наличием приказов Министерства образования и науки Российской Федерации, министерства образования Нижегородской области, РАО, АПК и ППРО, государственного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования "Нижегородский институт развития образования".

К п. 22. Наличие системы мониторинга в ОО - использование результатов мониторинга в процессе принятия управленческих решений и наличие устойчивой обратной связи о результатах образовательного процесса.

К п. 23. Наличие системы работы с документами - своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний по работе с документацией со стороны представителей органов, осуществляющих управление в сфере образования, контролирующих органов.

К п. 24. Эффективное сотрудничество с профессиональными образовательными организациями. Сетевое взаимодействие с другими ОО - совместное использование ресурсов ОО (интеллектуальных, материальных, кадровых, финансовых), оформленное юридически (договор, соглашение, муниципальный правовой акт и т.п.).

К п. 26. Кадровое обеспечение учебно-воспитательного процесса - отсутствие вакансий педагогического персонала.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

N п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
1	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте	Да		-2
2	Предписания Роспотребнадзора, не выполненные своевременно, за исключением финансовоемких мероприятий, финансирование которых не предусмотрено в смете организации	Да		-2
3	Предписания Госпожнадзора, не выполненные своевременно за исключением финансовоемких мероприятий, финансирование которых не предусмотрено в смете организации	Да		-2
4	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	Да		-2

3.2. Критерии материального стимулирования заместителя директора образовательной организации

N п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Сохранение контингента обучающихся	Да		1
2	Повышение квалификации	Да		1
3	Наличие второгодников (переведенных условно) в курируемых классах		Нет	1
4	Система работы с документами курируемых педагогов	Да		1
5	Система работы с документами заместителя директора	Да		1
6	Применение в образовательном процессе	Да		1

	здоровьесберегающих технологий в курируемых классах			
7	Положительная динамика успеваемости обучающихся по результатам итоговой и промежуточной аттестации	Да		1
8	Призеры и победители олимпиад и в конференциях НОУ у курируемых педагогов - на уровне района города - на городском уровне или уровне района области - на областном уровне - на федеральном уровне	 Да Да Да Да		 0,5 1 1,5 2
9	Методическая работа курируемых педагогов.	Да		1
10	Наличие системы мониторинга (по курируемым вопросам)	Да		1
11	Организация повышения квалификации курируемых педагогов	Да		1
12	Работа с общественными организациями, органом государственно-общественного управления по курируемым вопросам	Да		1
13	Наличие и выполнение плана посещений уроков (мероприятий) курируемых педагогов	Да		1
14	Информатизация управленческой деятельности	Да		1
15	Участие в экспериментальной работе	Да		2
16	Эффективная реализация ФГОС	Да		05-2

Примечания:

К п. 1. Сохранение контингента обучающихся - отсутствие отсева, перевода в общеобразовательную организацию, осуществляющую общеобразовательные программы в очно-заочной форме до 15 лет, смены ОО 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 ОО, 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 ОО, 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 организации, планах работы, протоколах заседаний, совместных мероприятиях.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

N 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).

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Максим. балл
1	Положительная динамика уровня успеваемости (достижений) учащихся по итогам полугодия, переводных экзаменов.	Да		1
2	Объективность оценки учителем качества знаний учащихся	Да		1
3	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий - периодически - систематически	 Да да		 0,5 1
4	Наличие системы методической работы учителя представленной на: - школьном уровне -районном уровне	 Да да		 1 2
5	Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции.		Нет	0,5
6	Ведение электронного дневника и журнала - допустимый уровень требований - оптимальный уровень требований	 Да да		 0,5 1
7	Наличие участников / призеров и победителей, соревнований и конкурсов - на городском уровне			

	- на зональном уровне - на областном уровне; - на федеральном уровне.	Да Да Да Да		0,25/0,5 0,5/1 1/2 1/3
8	Наличие участников / призеров и победителей олимпиад, конференций, - на городском уровне - на зональном уровне - на областном уровне; - на федеральном уровне.	 Да Да Да Да		 0,5/1 1/2,5 2/3 2/5
9	Наличие аналитической работы учителя. -традиционные формы -отслеживание УУД	 Да Да		 1 2
10	Применение информационных технологий в учебно-воспитательном процессе. - периодически - систематически	 Да Да		 0,5 1
11	Участие в инновационной и экспериментальной работе. - на школьном уровне - на районном уровне - на областном уровне; - на федеральном уровне.	 Да Да Да да		 1 1,5 2 3
12	Эстетическое оформление предметной среды закреплённых учебных помещений с учётом санитарных норм	Да		1
13	Повышение квалификации в течение рассматриваемого периода	Да		0.5-2
14	Систематическая внеклассная работа с учащимися по предмету.	Да		1
15	Организация УВП в соответствии с требованиями ФГОС	Да		2
16	Реализация дополнительных проектов (социальные, экологические, краеведческие проекты, экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, , др)	Да		2
17	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.)	Да		0,5-3
18	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	Да		0,5-2

Примечания:

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

К п. 2. Объективность оценки учителя качества знаний учащихся - 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 школьного уровня. Наличие систематизированного учебно–методического обеспечения образовательного процесса по преподаваемому предмету, опубликованных методических материалов, обобщённого 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. 6. Отсутствие замечаний по ведению электронного дневника и журнала, согласно должностных инструкций - своевременное выставление текущих и итоговых оценок учащихся по предмету, отсутствие замечаний со стороны руководящих работников ОУ, контролирующих органов.
- допустимый уровень требований
- оптимальный уровень требований
К п. 7. Наличие участников / призеров и победителей, соревнований и конкурсов
- на городском уровне
- на зональном уровне
- на областном уровне;
- на федеральном уровне.
К п. 8. Наличие участников / призеров и победителей олимпиад, конференций,
- на городском уровне
- на зональном уровне
- на областном уровне;
- на федеральном уровне
К п. 9. Наличие аналитической работы учителя - наличие и систематическое использование исследований уровня усвоения знаний, умений и навыков, развития способностей, дифференцированный подход к организации учебной деятельности; наличие и систематическое использование исследований уровня УУД у учащихся по предметам учебного плана.
К п. 10. Применение информационных технологий в учебно-воспитательном процессе – уверенное владение персональным компьютером и его систематическое использование в образовательном процессе.
К п. 11. Участие в инновационной и экспериментальной работе - наличие авторских программ, методик, технологий, участие в работе опытно-экспериментальных площадок.
Наличие работы с родителями – эффективное сотрудничество с родителями в образовательном процессе, включая индивидуальную работу.
К п. 12. Эстетическое оформление предметной среды закреплённых учебных помещений с учётом санитарных норм
К п. 13. Прохождение курсовой подготовки, обучение в аспирантуре, соискательство и защита ученого звания.
К п. 14 Проведение внеклассных мероприятий по предмету, включает проведение школьных предметных олимпиад, конкурсов творческих работ, научных чтений и др.
К п. 15 Организация УВП в соответствии с требованиями ФГОС:

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

N 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**

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Максим. балл
1	Повышение квалификации.	Да	По факту	0,5
2	Наличие реализуемой эффективной программы воспитательной работы классного руководителя,	Да	1 раз в полугодие	1

	также по направлениям внеурочной деятельности в рамках ФГОС			
3	Правонарушения учащихся класса.	Нет	1 раз в квартал	0,5
4	Наличие неуспевающих в классе по итогам каждой четверти	Да	1 раз в квартал	0,5
5	Проведение общешкольных учебно-воспитательных мероприятий		По факту	0,5-1
6	Призовые места в конкурсе «Лучший класс по чистоте»	Да	1 раз в квартал	0,5 -1
7	Призовые места в конкурсе «Лучший класс по итогам дежурства»	Да	1 раз в квартал	0,5-1
8	Призовые места в конкурсе «Лучший класс года»	Да	1 раз в год	0,5-1
9	Наличие систематической работы с родителями.	Да	1 раз в квартал	0,5
10	Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции.	Да	1 раз в квартал	0,5
11	Эффективная работа ученического самоуправления.	Да	1 раз в квартал	0,5
12	Организация работы во время каникул с обучающимися	Да	1 раз в полугодие	0,5
13	Наличие диагностической работы.	Да	1 раз в полугодие	0,5
14	Охват горячим питанием учащихся класса.	Да	1 раз в полугодие	0,5
15	Качественное ведение дневников обучающимися	Да	1 раз в квартал	0,5
16	Эффективность участия в мероприятиях	Да	1 раз в квартал	0.5
17	Эффективная работа с детьми из социально неблагополучных семей	Да	1 раз в квартал	0.5
18	Реализация дополнительных проектов (социальные, экологические, краеведческие проекты, экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные исследовательские проекты обучающихся	Да	1 раз в квартал	0.5-2

Примечания:

К п. 1. Повышение квалификации – прохождение курсовой подготовки, активное участие в педагогических чтениях, конференциях, семинарах, профессиональных конкурсах («Самый классный классный») не ниже районного уровня за рассматриваемый период.

К п. 2. Наличие реализуемой эффективной программы воспитательной работы классного руководителя - наличие положительных промежуточных результатов выполнения программы, сопоставимость и сравнимость результатов. Наличие реализуемой эффективной программы по направлениям внеурочной деятельности в рамках ФГОС - наличие промежуточных и итоговых результатов работы. Динамика результатов по разным уровням.

К п. 3. Правонарушения учащихся класса, нарушение устава и правил внутреннего распорядка обучающихся школы

К п.4 Отсутствие неуспевающих в классе по итогам каждой четверти.

К п.5 Проведение классным руководителем и учащимися класса общешкольных учебно-воспитательных мероприятий различной тематики в рамках реализации плана воспитательной работы школы.

К п.6 Призовые места (1, 2) в конкурсе «Лучший класс по чистоте» по итогам каждой четверти.

К п.7 Призовые места (1, 2) в конкурсе «Лучший класс по итогам дежурства по школе»по итогам каждой четверти.

К п.8 Призовые места (1, 2, 3)в конкурсе «Лучший класс года»по итогам полугодия и года.

К п. 9. Творческие родительские собрания. Наличие работы с родителями – наличие в классе действующего родительского комитета и системы работы с родителями по совместному воспитанию учащихся. Проведение совместных мероприятий, праздников, круглых столов, встреч по профориентационной и профилактической работе, совместных экскурсий для родителей и учащихся.

К п.10. Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции – своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны руководящих работников Учреждения, контролирующих органов по работе с документацией.

К п.11 Наличие ученического самоуправления – наличие в классе действенной системы ученического самоуправления и участие воспитанников в общественных организациях и различных органах общественного управления Учреждением.

К п. 12 Организация работы во время каникул с обучающимися. Проведение творческих внеклассных мероприятий, экскурсий, поездок, походов.

К п. 13. Наличие диагностической работы – наличие анализа диагностических данных о динамике развития обучающихся, коллектива класса и состоянии семейного воспитания учащихся, диагностика воспитанности учащихся класса.

К п. 14. Охват горячим питанием учащихся класса выше среднего показателя по школе, в том числе и льготным питанием. % выше среднего по школе.

К п. 15 Аккуратное и систематическое ведение обучающимися дневников, в соответствии с Требованиями к ведению дневника обучающихся. Систематический контроль кл. руководителя за ведением дневников и регулярное выставление оценок

К п. 16.Эффективность участия в мероприятиях. Достижение обучающимися лучших результатов по сравнению с другими классами и образовательными учреждениями, высокая степень активности, организованности

К.п. 17. Наличие работы с детьми из социально неблагополучных семей, педагогическое сопровождение детей и родителей в вопросах семейного воспитания.

Посещение социально неблагополучных семей.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	измерители		Баллы
1	Травматизм учащихся во время образовательного процесса	Да		-2
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав учащихся, нашедшие отражение в административных актах.	Да		-2
3	Нарушение норм техники безопасности (ОТ, пожарной безопасности, правил внутреннего трудового распорядка	Да		-2
4	Правонарушения учащихся класса. Систематические пропуски обучающимися класса учебных занятий без уважительной причины	Да		-2
5	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка кл руководителем	Да		-2
6	Невыполнение «Требований к школьной форме»	Да		-1

3.5. Критерии материального стимулирования педагога дополнительного образования.

N 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;	Да		1,5

	- на федеральном уровне	Да		2
4	Наличие авторской образовательной программы	Да		1
5	Наличие диагностической работы	Да		0,5
6	Применение информационных технологий в образовательном процессе	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 образовательного процесса	Да		1
10	Сотрудничество с организациями дополнительного образования, ОО, 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 организациями дополнительного образования, ОО, организациями культуры, спорта, здравоохранения и другими организациями - систематическое взаимодействие с организациями дополнительного образования, ОО, 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 организации детей из социально неблагополучных семей, сохранение контингента данных детей в организации.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

N п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы

1	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса в помещении ОО	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.

N п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1	Участие в разработке и реализации программы развития ОО, участие в инновационной и экспериментальной работе в ОО	Да	0.5-2
2	Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции	Да	1
3	Участие в системе мониторинга в ОО (кроме ФГОС)	Да	0.5-2
4	Наличие системы работы с одаренными детьми	Да	1
5	Эффективное участие в реализации ФГОС мониторинг формирования УУД,	Да	0.5-1
6	Наличие системы и анализ результатов диагностической работы педагога-психолога в ОО	Да	0,5
7	Наличие системы и анализ результатов психологического просвещения участников образовательного пространства	Да	1
8	Наличие коррекционно-развивающей работы в ОО, включающей до 30% обучающихся	Да	1
9	Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов по психологии	Да	2
10	Повышение квалификации	Да	1
11	Количество обучающихся, превышающее 500 человек	Да	2
12	Психопрофилактическая работа. Эффективная работа с детьми из социально неблагополучных семей,	Да	0.5-2
13	Реализация дополнительных проектов (социальные, экологические, краеведческие проекты, экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся и др)	Да	0.5-2
14	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.)	Да	0.5-2
15	Участие в коллективных педагогических проектах ("команда вокруг класса", интегрированные курсы, "виртуальный класс", др.)	Да	1

К п. 1. Участие в реализации программы развития ОО - 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 ОО, представителей контролирующих органов по работе с документацией.

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

К п. 4. Система работы по поддержке одаренных детей, использование соответствующих методик по выявлению творческих и профессиональных склонностей обучающихся. Развитие творческих и профессиональных склонностей обучающих.

К п. 5. Реализация ФГОС, диагностика формирование УУД.

К п. 6. К Наличие системы и анализ результатов диагностической работы педагога-психолога в ОО - 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.

п. 7.. Наличие системы и анализ результатов психологического просвещения участников образовательного пространства - формирование у субъектов образовательного пространства основ психологической культуры. 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. 8. Наличие коррекционно-развивающей работы в ОО, включающей до 30% учащихся - активное воздействие на процесс формирования личности в детском и подростковом возрасте и сохранение ее индивидуальности.

К п. 9. Призеры и победители олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов по психологии при наличии в образовательных программах организации спецкурсов, факультативов по психологии.

К п. 10. 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. 11. Количество обучающихся, превышающее 500 человек - за каждые последующие 250 обучающихся полагаются баллы.

К п. 12. Система работы с детьми группы риска - наличие плана деятельности, анализа состояния детского коллектива, выявление и работа по снижению количества детей, относящихся к группе риска.

Проведение психологического тестирования на предмет выявления склонностей к асоциальному поведению, психолого-педагогическая коррекция асоциального поведения. Наличие системы и анализ результатов психопрофилактической работы в ОО - проведение мероприятий, направленных на предупреждение возникновения явлений дезадаптации и асоциального поведения обучающихся в ОО, разработка конкретных рекомендаций педагогическим работникам, родителям (законным представителям) по профилактике и преодолению кризисных проявлений в поведении детей, предоставление результатов работы, анализа причин.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

N 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.

N п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1	Повышение квалификации	Да	1
2	Правонарушения обучающихся ОО, состоящих на внутреннем учете	Нет	1
3	Посещаемость учебных занятий обучающимися ОО, состоящими на внутреннем учете	Да	1
4	Наличие неуспевающих по итогам каждого полугодия, состоящих на внутреннем учете	Нет	1
5	Сотрудничество с организациями 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	Эффективная 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 ОО (наличие вступившего в силу постановления об административном взыскании или решения суда о применении мер уголовной ответственности).

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

К п. 5. Взаимодействие с социумом - ежемесячный учет организации свободного времени обучающихся при взаимодействии с организациями дополнительного образования, ОО, 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 ОО, 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.

N п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса, организуемого социальным педагогом	Да	-1
2.	Правонарушения обучающихся ОО, 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 старших вожатых.

N п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
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;	Да		1
	- на областном уровне;	Да		1,5
	- на федеральном уровне	Да		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 организациями	Да		1

	дополнительного образования, организациями культуры, спорта и другими организациями			
8	Наличие детского объединения	Да		1,5

3.9 Критерии стимулирования **воспитателя**

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Макси м. балл
1	Повышение квалификации.	Да	По факту	0,5-1
2	Наличие системы работы с документами	Да	1 раз в квартал	0,5-1
3	Посещаемость учащимися занятий ГПД(отсутствие пропусков по неуважительным причинам)	Да	1 раз в квартал	0,5-1
4	Применение информационных технологий в учебно-воспитательном процессе.	Да	1 раз в квартал	05-1
5	Применение в воспитательной работе здоровьесберегающих технологий	Да	1 раз в квартал	0,5-1
6	Эстетическое оформление предметной среды учебных помещений с учётом санитарных норм.	Да	1 раз в квартал	0,5-1
7	Систематическая внеклассная работа с учащимися на занятиях. Наличие реализуемой эффективной программы по направлениям внеурочной деятельности в рамках ФГОС	Да	1 раз в квартал	05-1
8	Наличие работы с родителями.	Да	1 раз в квартал	05-1

Примечания:

К п. 1. Повышение квалификации - прохождение курсовой подготовки, аттестации, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, не ниже районного (городского) уровня.

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. Активная посещаемость учащимися занятий ГПД,(отсутствие пропусков по неуважительным причинам)

К п. 4. Применение информационных технологий в образовательном процессе – уверенное владение персональным компьютером и его систематическое использование в проведении учебно-воспитательных занятий.

К п. 5. Применение в воспитательном процессе здоровьесберегающих технологий , проведение часов здоровья, спортивных мероприятий.

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

К. п.7 Систематическое проведение внеклассных мероприятий с учащимися на занятиях. Наличие реализуемой эффективной программы по направлениям внеурочной деятельности в рамках ФГОС - наличие промежуточных и итоговых результатов работы. Динамика результатов по разным уровням.

К п. 8. Наличие работы с родителями – эффективное сотрудничество с родителями в образовательном процессе. Организация совместных мероприятий, праздников, экскурсий.

№ п/п	Критерии понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1	Обоснованные жалобы о нарушении прав учащихся, нашедшие отражение в административных актах	Да	– 2
	Травматизм учащихся во время образовательных мероприятий, проводимых вожатой.	Да	– 2

3	Нарушение норм техники безопасности.	Да	– 2
4	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	Да	-2

3.10. Критерии стимулирования **руководителя ОБЖ**

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Балл
1	Повышение квалификации.	Да		0,5
2	Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции.	Да		1
3	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий		Нет	0,5
4	Наличие участников / призеров и победителей олимпиад, конференций, соревнований и конкурсов - на городском уровне - на областном уровне; - на федеральном уровне.	Да		 0,5 1 1,5
5	Проведение общешкольных учебно-воспитательных мероприятий			1
6	Эстетическое и научно-наглядное оформление предметной среды закреплённых учебных помещений с учётом санитарных норм.	Да		1
7	Применение информационных технологий в учебно-воспитательном процессе.	Да		1
8	Наличие систематической работы с родителями.	Да		0,5
9	Обеспечение выполнения требований пожарной, электробезопасности, охраны труда	Да		2
10	Подготовка школы как объекта ГО	Да		2
11	Работа с допризывной молодежью	Да		1

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 администраторов Учреждения, представителей контролирующих органов.

К п. 3. Применение в учебно-воспитательном процессе здоровьесберегающих технологий , проведение спортивных мероприятий, мероприятий по формированию навыков ЗОЖ, формирование навыков по обеспечению норм и правил основ безопасной жизнедеятельности.

К.п. 4. Наличие победителей на конкурсах, соревнованиях без учета количества призеров.

К.п.5. Проведение общешкольных учебно-воспитательных мероприятий согласно плану воспитательной работы.

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

К п. 7. Применение информационных технологий в образовательном процессе – уверенное владение персональным компьютером и его систематическое использование в проведении учебно-воспитательных занятий.

К п. 8. Наличие работы с родителями – эффективное сотрудничество с родителями в образовательном и воспитательном процессе.

3.11. Критерии стимулирования школьного **библиотекаря**

№	Критерии материального стимулирования	Измерители	Максим.

				балл
1	Повышение квалификации.	Да		0,5
2	Наличие системы работы с документами	Да		2
3	Наличие диагностической работы.	Да		1
4	Внеклассная работа с учащимися в рамках различных тематических периодов	Да		1
5	Эстетическое оформление предметной среды учебных помещений с учётом санитарных норм.	Да		0,5
6	Работа по обновлению библиотечного фонда	Да		2
7	Наличие работы с родителями.	Да		0,5
8	Поддержание высокого уровня читательской активности	Да		1

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 администраторов Учреждения, представителей контролирующих органов.

К.п.4. Проведение общешкольных учебно-воспитательных мероприятий согласно плану воспитательной работы.

К.п.5. Эстетическое, развивающее оформление помещений для постоянной работы с детьми, для организации мероприятий и проведения занятий с учетом возрастных особенностей детей.

К.п.6 Работа по обновлению библиотечного фонда .Своевременная замена устаревшего УМК современным, соблюдение обеспеченности учащихся учебниками.

К п. 7. Наличие работы с родителями – эффективное сотрудничество с родителями в образовательном процессе. Проведение совместных мероприятий для родителей, учащихся.

К.п.8. Поддержание высокого уровня читательской активности.

3.12.Критерии материального стимулирования **секретаря, делопроизводителя**.

№	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Качественное ведение документации	Да	2
2.	Высокая исполнительская дисциплина	Да	2
3.	Своевременное предоставление отчетных документов	Да	2
4.	Освоение и использование информационных технологий	Да	1
5	Участие в реализации программы развития Учреждения	Да	1

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 ОО, 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 организациями дополнительного образования, другими ОО, 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 ОО действующего детского объединения и высокая степень участия обучающихся в его деятельности (не ниже районного уровня).

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

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

3.10. Размер выплат стимулирующего характера руководителю организации устанавливается приказом учредителя по согласованию с органом самоуправления организации.

3.11. Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам организации за результативность и качество труда является итоговый оценочный лист и решение органа самоуправления организации о согласовании оценки результативности деятельности работников организации. Оценка результативности и качества труда работников ОО проводится экспертно-аналитической группой с оформлением оценочного листа работника.

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

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

3.14. Форма и содержание оценочных листов результативности и качества деятельности работника включает: должность, фамилию и инициалы работника, критерии оценки, баллы, выставленные экспертами по соответствующим критериям, фамилию и инициалы эксперта,

дату заполнения оценочного листа.

3.15. Утверждение итоговых оценочных листов работников организации 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.

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

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

3.18. 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 организации.

3.19. Руководитель организации представляет в орган самоуправления организации аналитическую информацию о достижениях работников организации, стимулирование которых производится за результативность и интенсивность труда, в виде итогового оценочного листа, включающего критерии и количество баллов.

3.20. На основании представления руководителя организации орган самоуправления организации принимает решение о согласовании представленных результатов или же предлагает мотивированные изменения. Решение по вопросам согласования, внесения мотивированных изменений принимается простым большинством голосов. Правомочность принятия решений органа самоуправления организации определяется на основании документов, регламентирующих его деятельность.

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

3.22. 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 организации. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла "Д".

Величина ежемесячной стимулирующей выплаты работнику ОО рассчитывается по формуле:

НЕ = (Д x 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 ОО, = 1000, тогда денежный вес 1 балла = 250000 рублей / 1000 = 250 рублей.

Денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника ОО 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 организации, критериальная база оценки качества и результативности труд, 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 образовательного
учреждения «Строчковская средняя общеобразовательная школа»

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):		
Учителям	1 - 4 классов	15
	5 - 11 классов	20
Преподавателям профессиональных образовательных организаций		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 общеобразовательных организациях (в том числе с наличием интерната)		10
6. За руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями:		
Учителям, преподавателям, мастерам производственного обучения		до 15
8. 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		15

5 до 10 единиц	
- за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом от 10 до 15 единиц	20
- за 15 и более, технически исправных и эксплуатируемых компьютеров	25
9. За заведование учебно-опытными участками, тепличным или парниковыми хозяйствами (в зависимости от объема на время выполнения работ):	
Учителям	до 25
10. За исполнение обязанностей мастера учебных мастерских (заведование учебными мастерскими):	
Учителям	до 20
При наличии комбинированных мастерских	до 35
11. 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
12. За работу с библиотечным фондом учебников:	
Работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, где отсутствует должность библиотекаря за работу с библиотечным фондом учебников в зависимости от количества экземпляров учебников, за работу с архивом образовательной организации	до 20
13. За ведение делопроизводства и бухгалтерского учета:	
Учителям, преподавателям и другим работникам	до 25
16. За заведование хозяйством:	
Директорам или другим работникам при отсутствии в штате организаций должностей заместителей директора по административно-хозяйственной части или заведующего хозяйством в общеобразовательных организациях, реализующих общеобразовательные программы в очно-заочной форме, интернатах при общеобразовательных организациях	до 10
17. За организацию трудового обучения, общественно полезного, производительного труда и профориентацию:	
Педагогическим работникам в общеобразовательных организациях, имеющих:	
6 - 12 классов	20
13 - 29 классов	35
30 и более классов	60
19. За руководство отделами:	
Во внешкольных организациях при наличии в отделе 10 кружков одного профиля (профиля отдела):	
Педагогам дополнительного образования	30
20. За непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщение детей к труду, привитие им санитарно-гигиенических навыков:	
В дошкольных образовательных организациях:	
Помощникам воспитателей	30
22. Педагогическим работникам организаций, 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
24. Работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, за работу в комиссиях по осуществлению закупок:	
Руководство комиссиями	20
Работа секретаря	15
25. Водителям автотранспортных средств, при отсутствии в штате организации должности механика за техническое обслуживание автотранспортных средств	до 30
26. Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании организации	до 30

Примечания:

1. Доплаты за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей работников, рассчитываются исходя из минимального оклада по ПКГ.

2. Доплаты за дополнительно возложенные на педагогических работников по должностям: "учитель", "преподаватель", "педагог" обязанности в общеобразовательных организациях Городецкого муниципального района (включая общеобразовательные организации с наличием интерната, общеобразовательные организации, реализующие адаптированные основные общеобразовательные программы, общеобразовательные организации с наличием в наименовании слов "начальная школа - детский сад") устанавливаются в процентах от минимального оклада по ПКГ, увеличенного на 30 процентов и на 14 процентов в соответствии с нормативными правовыми актами Правительства Нижегородской области.

Доплаты за дополнительно возложенные на других педагогических работников обязанности в общеобразовательных организациях Нижегородской области (включая общеобразовательные организации с наличием интерната, общеобразовательные организации, реализующие адаптированные основные общеобразовательные программы, общеобразовательные организации, реализующие адаптированные общеобразовательные программы, общеобразовательные организации с наличием в наименовании слов "начальная школа - детский сад"), за исключением педагогических работников, указанных в абзаце первом настоящего пункта, и воспитателей общеобразовательных организаций, реализующих адаптированные общеобразовательные программы, устанавливаются в процентах от минимального оклада по ПКГ, увеличенного на 14 процентов.

3. Доплаты за дополнительно возложенные на педагогических работников обязанности в общеобразовательных организациях Городецкого муниципального района (включая общеобразовательные организации с наличием интерната, общеобразовательные организации, реализующие адаптированные основные общеобразовательные программы, общеобразовательные организации с наличием в наименовании слов "начальная школа - детский сад"), а также общеобразовательных организаций с наличием интерната, реализующих адаптированные общеобразовательные программы, для детей - сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, устанавливаются в процентах от минимального оклада по ПКГ, увеличенного в соответствии актами Правительства Нижегородской области.

4. Доплаты за классное руководство, проверку тетрадей устанавливаются в размере, предусмотренном настоящей таблицей, в классе (учебной группе) с наполняемостью не менее 15 человек для образовательных организаций всех типов и видов, за исключением общеобразовательных организаций (классов), осуществляющих 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 общеобразовательных организаций (классов), осуществляющих адаптированные основные общеобразовательные программы,

доплаты за классное руководство, проверку тетрадей устанавливаются в размере, предусмотренном настоящей таблицей.

5. По профессиональным образовательным организациям классное руководство не должно поручаться и дополнительная оплата не производится: преподавателям в период нахождения обучающихся на производственной практике, если она продолжается более одного месяца; руководящим работникам; работникам из числа административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, которым разрешено вести преподавательскую работу в той же образовательной организации; лицам, работающим преподавателями по совместительству или для которых данная образовательная организация не является местом основной работы. Преподаватель может осуществлять классное руководство только в одной учебной группе.

Приложение 5
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного образовательного
учреждения «Строчковская средняя общеобразовательная школа»

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

N п/п	Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1.	Организации, осуществляющие образовательную деятельность, кроме организаций высшего образования и дополнительного	учителя, преподаватели, сурдопедагоги, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки),

	профессионального образования (повышения квалификации специалистов) Организации здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка; детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и другое; а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых	руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том 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
2.	Образовательные организации высшего образования	профессорско-преподавательский состав, концертмейстеры, аккомпаниаторы
3.	Образовательные организации со специальным наименованием "высшие военные" и "средние военные"	работа (служба) на профессорско-преподавательских и преподавательских должностях
4.	Образовательные организации дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов), методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	профессорско-преподавательский состав, старшие методисты, методисты, директора (заведующие), ректоры, заместители директора (заведующего), проректоры, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами, научные сотрудники, деятельность которых связана с образовательным процессом, методическим обеспечением
5.	1. Органы, осуществляющие управление в сфере образования, и органы (структурные	руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на

	подразделения), осуществляющие руководство образовательными организациями 2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров предприятий, объединений, организаций, подразделения министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством) штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
6.	Образовательные организации РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
7.	Общежития предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительные учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
8.	Исправительные колонии, воспитательные колонии, тюрьмы, лечебные исправительные учреждения и следственные изоляторы	работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместителя начальника по воспитательной работе, начальника отряда, старшего инспектора, инспектора по общеобразовательной работе (обучению), старшего инспектора-методиста и инспектора-методиста, старшего инженера и инженера по производственно-техническому обучению, старшего мастера и мастера производственного обучения, старшего инспектора и инспектора по охране и режиму, заведующего учебно-техническим кабинетом, психолога

Примечание.

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

В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательной 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 организаций (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

4) мастерам производственного обучения, старшим мастерам профессиональных образовательных организаций;

5) педагогам дополнительного образования;

6) педагогическим работникам экспериментальных образовательных организаций;

7) педагогам-психологам;

8) методистам;

9) педагогическим работникам профессиональных образовательных организаций (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

10) преподавателям организации дополнительного образования (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных школ, школ искусств), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных организаций, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных организаций, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных 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 организаций время педагогической работы в образовательных организациях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных организациях) 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.

Приложение 6
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного образовательного
учреждения «Строчковская средняя общеобразовательная школа»

РАЗМЕРЫ МИНИМАЛЬНЫХ ОКЛАДОВ,
МИНИМАЛЬНЫХ СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ
муниципального бюджетного образовательного

учреждения «Строчковская средняя общеобразовательная школа»
с 1 января 2014 года

N п/п	Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по профессии	Минимальные оклады (минимальные ставки заработной платы), рублей
1.	ПКГ "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня" (костюмер)		6509
2.	ПКГ "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня"		
2.1.	1 квалификационный уровень (настройщик пианино и роялей 4 - 8 разрядов ЕТКС)	1,0	7181
3.	ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена" (руководитель кружка, аккомпаниатор, культорганизатор)		7903
4.	ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена" (библиотекарь, библиограф, звукооператор, художник, художник-конструктор и другие)		8850
5.	ПКГ "Должности руководящего состава организаций культуры, искусства и кинематографии" (заведующий отделом (сектором) библиотеки, заведующий отделом (сектором) музея, звукорежиссер и другие)		9905

Приложение 7
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного образовательного
учреждения «Строчковская средняя общеобразовательная школа»

РАЗМЕРЫ МИНИМАЛЬНЫХ ОКЛАДОВ,
МИНИМАЛЬНЫХ СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ
муниципального бюджетного образовательного
учреждения «Строчковская средняя общеобразовательная школа»
с 1 января 2014 года

N п/п	Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по профессии	Минимальные оклады (минимальные ставки заработной платы), рублей	Минимальные оклады (минимальные ставки заработной платы) <*>, рублей	Минимальные оклады (минимальные ставки заработной платы) <**>, рублей
1.	ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал":				
1.1.	1 квалификационный уровень (инструктор по лечебной физкультуре)		5418	6231	6106
1.2.	2 квалификационный уровень (медицинская сестра диетическая)	1,1	5960	6854	6717
1.3.	3 квалификационный уровень (медицинская сестра)	1,15	6231	7166	7022
1.4.	4 квалификационный уровень (зубной врач)	1,17	6339	7290	7144
1.5.	5 квалификационный уровень (старшая медицинская сестра)	1,24	6718	7726	7571
2.	ПКГ "Врачи и провизоры":				
2.1.	1 квалификационный уровень		6190	7119	6976
2.2.	2 квалификационный уровень (врачи-специалисты)		6842	7868	7709
2.3.	3 квалификационный уровень (врачи-специалисты стационарных подразделений лечебно-		6979	8026	7863

	профилактических организаций)				

Примечание:

<*> Минимальные оклады (минимальные ставки заработной платы) по профессиональной квалификационной группе должностей медицинских работников дошкольных образовательных организаций и дошкольных групп при общеобразовательных организациях, общеобразовательных организаций с наличием в наименовании слов "начальная школа - детский сад";

<**> Минимальные оклады (минимальные ставки заработной платы) по профессиональной квалификационной группе должностей медицинских работников государственных образовательных организаций дополнительного образования Городецкого муниципального района.