

Принято общим собранием муниципального общеобразовательного учреждения «Лесогорская средняя школа» (протокол от 03.10.2017 № 02)	УТВЕРЖДЕНО приказом муниципального общеобразовательного учреждения «Лесогорская средняя школа» от 12.10.2017 № 239
---	---

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ЛЕСОГОРСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА», ОСУЩЕСТВЛЯЮЩЕЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ НА ТЕРРИТОРИИ ШАТКОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

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 отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области", другими нормативными актами Российской Федерации и Нижегородской области.

1.1¹. Настоящее Положение применяется при определении заработной платы работников муниципального общеобразовательного учреждения «Лесогорская средняя школа», осуществляющее образовательную деятельность на территории Шатковского муниципального района Нижегородской области (далее - организации).

1.2. Отраслевая система оплаты труда работников организации устанавливается в целях:

- повышения уровня доходов работников организации;
- 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 руководителя по оценке деловых качеств работников и результатов их труда.

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

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

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

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- б) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- в) профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- г) перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальном бюджетном учреждении, установленных настоящим Положением;
- д) перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальном бюджетном учреждении, установленных настоящим Положением;

е) минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размеров ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общеотраслевых профессий рабочих муниципальной организации;

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

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

1.4. Отраслевая система оплаты труда работников 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 руководителя, заместителей руководителей, главного бухгалтера организации, 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 отдельно по каждой из должностей.

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

1.9. Формирование фонда оплаты труда 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.

Администрация Шатковского муниципального района Нижегородской области, осуществляющая функции и полномочия учредителя организации, устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного

персонала в фонде оплаты труда работников подведомственной организации (не более 40 процентов).

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 распорядителям в порядке нормативного финансирования, а также объем ассигнований, предусматриваемый в бюджетных сметах организации, могут быть уменьшены только при условии уменьшения объема предоставляемых организации бюджетных услуг.

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

II. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда работников 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 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.

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

В случае оптимизации структуры и численности работников организации экономия фонда оплаты труда должна быть направлена на повышение заработной платы работников, отраженных в указах Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", от 1 июня 2012 года N 761 "О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы", от 28 декабря 2012 года N 1688 "О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей".

2.4. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работникам, размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам заработной платы) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) устанавливаются руководителем 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 общеобразовательного учреждения «Лесогорская средняя школа» осуществляющей образовательную деятельность на территории Шатковского муниципального района Нижегородской области" к настоящему Положению.

Оплата труда педагогических работников, для которых приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о Порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" устанавливается продолжительность рабочего времени или норма часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, производится исходя из ставки заработной платы (минимального оклада по ПКГ должностей педагогических работников согласно пункту 1.4 приложения 1 "Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников муниципального общеобразовательного учреждения «Лесогорская средняя школа», осуществляющее образовательную деятельность на территории Шатковского муниципального района Нижегородской области" к настоящему Положению) (далее - минимальный оклад по ПКГ должностей педагогических работников) (употребление по тексту настоящего Положения и приложений к нему по отношению к оплате труда указанной категории педагогических работников понятия "оклад", "должностной оклад" осуществляется исключительно в целях удобства использования в правоприменительной практике и не отменяет установленную отраслевую систему оплаты труда исходя из ставок заработной платы за норму часов педагогической работы).

2.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя 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 для всех категорий работников организации устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

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

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

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

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

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат. Перечень и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам организаций приводятся в приложении 3 "Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда муниципального общеобразовательного учреждения «Лесогорская средняя школа», осуществляющее общеобразовательную деятельность на территории Шатковского муниципального района Нижегородской области" к настоящему Положению.

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда организации определено в приложении 3 "Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда муниципального общеобразовательного учреждения «Лесогорская средняя школа», осуществляющее общеобразовательную деятельность на территории Шатковского муниципального района Нижегородской области, к настоящему Положению.

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

2.8. Работникам организации 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 в круг должностных обязанностей работника, не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении стимулирующих или компенсационных выплат. Перечень и величина доплат определены в приложении 4 "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 оклад по ПКГ, соответствующий занимаемой должности или профессии. К минимальному окладу по ПКГ применяются повышающие коэффициенты, формирующие должностной оклад, а также коэффициенты, формирующие персональные повышающие надбавки к должностному окладу (приложение 1 "Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников муниципального общеобразовательного учреждения «Лесогорская средняя школа», осуществляющее общеобразовательную деятельность на территории Шатковского муниципального района Нижегородской области, к настоящему Положению).

2.9.3. Аттестация педагогических работников образовательных организаций осуществляется в соответствии со статьей 49 Федерального закона от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

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

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

2.9.6. Наличие у работников диплома о неполном высшем образовании, справки об окончании 3 полных курсов образовательной организации высшего образования, а также

учительского института не дает права на установление повышающего коэффициента за образование.

2.9.7. 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 организации, осуществляющей образовательную деятельность, по профессиональной квалификационной группе должностей работников культуры установлены в приложении 6.

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

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

учителям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным);

педагогам дополнительного образования;

2.9.10². За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, перечисленных в пункте 2.9.10¹, принимается норма часов учебной (преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы.

2.9.11. 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.

2.9.12. Руководитель организации проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) учителей, других работников, устанавливает 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 соответствующего органа исполнительной власти Нижегородской области, являющегося учредителем организации.

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

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

2.10.1. Продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о Порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

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

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

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

2.10.4. 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.

2.10.5. Учет учебной работы учителей (преподавателей) устанавливается в астрономических часах с учетом коротких перерывов (перемен), предусмотренных между уроками (занятиями), в том числе "динамического часа" для учащихся 1 класса.

Конкретная продолжительность учебных занятий, но не превышающая 45 минут, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным нормативным актом образовательной организации с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, утвержденных в установленном порядке. Выполнение учебной работы регулируется расписанием учебных занятий.

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

2.10.6. Выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой гарантируется следующим учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем

норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю:

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

2.10.7. Учителям, применяющих норму часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка снижается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, по истечении срока уведомления о ее снижении, предусмотренного настоящим пунктом, до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается:

заработная плата за фактически оставшееся количество часов учебной (преподавательской) работы, если оно превышает норму часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

заработная плата в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

заработная плата, установленная до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

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

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

2.10.8. Преподавательская (учебная) работа руководителей и других работников образовательной организации без занятия штатной должности в той же организации оплачивается дополнительно в порядке и по должностным окладам, предусмотренным по выполняемой преподавательской, научной работе.

2.10.9. Объем учебной нагрузки учителей организации, осуществляющей 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 приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о Порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

При определении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых организация является основным местом работы, сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в классах (классах-комплектах), группах, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 2.10.7 настоящего Положения.

Сохранение объема учебной нагрузки и преемственность преподавания учебных предметов, курсов, у учителей выпускных классов, групп обеспечивается путем предоставления им учебной

нагрузки в классах (классах-комплектах), группах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей).

Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, для которых норма часов учебной (преподавательской) работы составляет 18 часов в неделю за ставку заработной платы, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

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

Объем учебной нагрузки учителей, 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.

2.10.10. 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, 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 общеобразовательной организации, 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, 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.

2.11. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам образовательной организации.

2.11.1. Месячная заработная плата педагогических работников образовательной организации определяется путем умножения должностного оклада на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за 1 ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата учителей за работу по совместительству в 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 при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

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

Тарификация учителей, осуществляющих обучение детей, находящихся на длительном лечении в больницах, а также учителей общеобразовательной организации, реализующей общеобразовательные программы в очно-заочной форме, в зависимости от объема их учебной нагрузки производится 2 раза в год - на начало каждого полугодия.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение обучающихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость учащихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 80 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия. Месячная заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения должностного оклада на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого полугодия и деленной на установленную норму часов в неделю.

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

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

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, 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.

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

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

3.2. Должностной оклад руководителя организации определяется трудовым договором.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется администрацией Шатковского муниципального района Нижегородской области в размере, не превышающем размера, установленного постановлением администрации Шатковского муниципального района Нижегородской области от 1 февраля 2017 года N 76 "Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров и об утверждении Порядка размещения информации о размещении информации о среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений, муниципальных унитарных предприятий, функции и полномочия которых осуществляет администрация Шатковского муниципального района Нижегородской области, в информационно-коммуникационной сети «Интернет»".

Отдел образования администрации Шатковского муниципального района Нижегородской области определяет размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) с учетом сложности труда, масштаба управления, особенностей деятельности и значимости организации в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного подведомственной организации на очередной финансовый год и на плановый период.

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

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

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

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

3.3. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера организации устанавливаются руководителем организации на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителя этих организаций.

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя организации, заместителей руководителя и главного бухгалтера 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.

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

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

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

при выслуге лет от 5 до 10 лет - 10%;

при выслуге лет более 10 лет - 15%.

Выслуга лет устанавливается:

для руководителя организации - в зависимости от стажа руководящей работы, определяемого в порядке, утверждаемом учредителем данной организации;

для заместителей руководителя - в зависимости от общего педагогического стажа;

для главного бухгалтера в зависимости от общего стажа работы.

3.7. Руководителю, заместителям руководителя, имеющим почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, "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.

3.10. Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителей и главного бухгалтера организации в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" и представление указанными лицами данной информации производится в соответствии с Порядком размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений Нижегородской области в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" и представления указанными лицами данной информации, утвержденным постановлением администрации Шатковского муниципального района Нижегородской области от 01.02.2017 года N 76.

IV. Другие вопросы оплаты труда

4.1. 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.

4.2. 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.

4.3. Педагогическим работникам при введении в штаты образовательной организации 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.

4.4. Преподавательская работа руководящих и других работников организации без занятия штатной должности в той же организации 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.

4.5. 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.

4.6. 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 общеобразовательного учреждения
«Лесогорская средняя школа», осуществляющей
образовательную деятельность на территории
Шатковского муниципального района Нижегородской области

**ПОРЯДОК
ФОРМИРОВАНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ (СТАВОК
ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ЛЕСОГОРСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА»,
ОСУЩЕСТВЛЯЮЩЕЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ НА ТЕРРИТОРИИ
ШАТКОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ**

1. Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников организации, осуществляющее 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 педагогических работников

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад <1>, руб.	Минимальный оклад <1*>, руб.
1 квалификационный уровень (старший вожатый)	1,0		6534
2 квалификационный уровень (педагог дополнительного образования, социальный педагог)	1,11	8861	
3 квалификационный уровень (воспитатель, педагог-психолог)	1,17	9303 (педагог-психолог)	7621 (воспитатель)
4 квалификационный уровень (тьютор, учитель)	1,22	9746	

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

1.4. По должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников (пункт 1.4 настоящего приложения), должностей руководителей структурных

подразделений (пункт 1.5 настоящего приложения), предусматриваются повышающие коэффициенты к минимальным окладам по ПКГ:

за уровень профессионального образования и ученую степень:

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

за квалификационную категорию:

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

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

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

Педагогическим работникам организации, осуществляющей образовательную деятельность на территории Шатковского муниципального района Нижегородской области, должностной оклад (ставка заработной платы) увеличивается на денежную компенсацию в размере 100 рублей на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями по основному месту работы.

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

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

при выслуге лет от 3 до 5 лет	- 0,05
при выслуге лет от 5 до 10 лет	- 0,1
при выслуге более 10 лет	- 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 (пункт 1.5 настоящего приложения), и общего стажа работы по должностям работников учебно-вспомогательного персонала (пункты 1.2 и 1.3 настоящего приложения) и рассчитывается, исходя из минимального оклада по ПКГ, для должностей педагогических работников от минимального оклада по ПКГ с учетом учебной нагрузки. Перечень 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).

1.7. Педагогическим работникам образовательной организации, 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 образовательной организации, 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 (ставку заработной платы) и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

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

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

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

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

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

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

2. Порядок формирования должностных окладов работников организации, осуществляющей профессиональную деятельность по ПКГ общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих.

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

2.2. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня".

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень (лаборант)	1,0	3455
2 квалификационный уровень (заведующий хозяйством)	1,09	3780

2.3. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня".

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень (специалист по ОТ, инженер-программист)	1,0	4461

2.4. Положением по оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных 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 - 0,05
при выслуге лет от 5 до 10 лет - 0,1

при выслуге лет более 10 лет

- 0,15

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

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

за высокое профессиональное мастерство;

за сложность и напряженность труда;

за высокую степень самостоятельности и ответственности.

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

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

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

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

3.2. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня".

Размер минимальной ставки заработной платы: 3170 руб.

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

Квалификационные уровни	Коэффициент
1 квалификационный уровень	
1 квалификационный разряд	1,0
2 квалификационный разряд	1,04
3 квалификационный разряд	1,09
2 квалификационный уровень	1,14

3.3. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня".

Размер минимальной ставки заработной платы: 3620 руб.

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

Квалификационные уровни	Коэффициент
1 квалификационный уровень	
4 квалификационный разряд	1,0
5 квалификационный разряд	1,11
2 квалификационный уровень	

6 квалификационный разряд	1,23
7 квалификационный разряд	1,35
3 квалификационный уровень	
8 квалификационный разряд	1,49
4 квалификационный уровень	1,63 - 1,79

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

Квалификационные уровни	Квалификационные разряды	Профессии, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Повышающий коэффициент в зависимости от профессии
Профессии рабочих, не включенные в ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня" Размер минимальной ставки заработной платы: 3170 руб.,			
1	2	Кухонный работник	1,04
	3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1,09
Профессии рабочих, не включенные в ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня" Размер минимальной ставки заработной платы: 3620 руб.			
1	5	Повар, водитель	1,11

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

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

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

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

3.5. Положением по оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих и профессий рабочих, не включенных в

профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных рабочих, предусматриваются повышающие коэффициенты за выслугу лет:

при выслуге лет от 3 до 5 лет - 0,05

при выслуге лет от 5 до 10 лет - 0,1

при выслуге лет более 10 лет - 0,15

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

Приложение 2
к Положению об оплате труда работников
муниципального общеобразовательного учреждения
«Лесогорская средняя школа», осуществляющее
образовательную деятельность на территории
Шатковского муниципального района Нижегородской области

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 производственного характера.

	Перечень оснований	Размер выплат в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы)
	За работу в общеобразовательных организациях, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития)	15 - 20
	За работу в образовательной организации, имеющей отделения, классы, группы, в которых реализуются адаптированные основные общеобразовательные программы, для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья или классы для обучающихся, нуждающихся в длительном лечении: руководителю	15
	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
	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых. На период фактической работы с указанными в настоящем пункте категориями детей	20

1.2. 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 организации 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 данной организации, устанавливаются выплаты компенсационного характера, определяется положением об оплате труда в организации.

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

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

	Наименование доплат	Рекомендуемый размер выплат (в процентах от должностного оклада)
	За работу в ночное время, за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов)	не ниже 35
	За работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда (приказ Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года N 579 "Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР")	Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором (статья 147 Трудового кодекса Российской Федерации). Конкретные размеры доплат определяются по

основной должности. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

1.7. 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.

1.8. 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.

1.9. 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.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ
ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ «ЛЕСОГОРСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА», ОСУЩЕСТВЛЯЮЩЕЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ НА ТЕРРИТОРИИ ШАТКОВСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ
(далее – Положение)**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда муниципальной организации, осуществляющей образовательную деятельность на территории Шатковского муниципального района Нижегородской области (далее - организация), 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).

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 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;
- премиальные выплаты по итогам конкретной работы.

2.1.1. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы предполагают поощрение работника за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей; за инициативу, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации. Перечень критериев оценки результативности и качества работы организации 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.

Указанные выплаты осуществляются, если выполняемые работы или проводимые мероприятия отвечают хотя бы одному из следующих условий:

- требуют длительного подготовительного этапа;
- охватывают значительное количество обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, работников учреждения;
- улучшают коллективные результаты деятельности учреждения;
- улучшают значение наиболее «проблемных» показателей оценки деятельности учреждения;

способствуют привлечению значительного объема дополнительных финансовых и материальных средств.

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.

Премияльные выплаты по итогам работы могут быть установлены по показателям оценки эффективности деятельности работников, предусмотренным в разделе 3 настоящего приложения, если по соответствующим показателям работнику на текущий календарный год не установлены иные виды выплат стимулирующего характера.

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. Работникам, проработавшим неполный месяц, выплаты стимулирующего характера осуществляются:

- в полном объеме – выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ,
- за фактически отработанное время – выплаты за выслугу лет.

Работнику, проработавшему неполный месяц (или иной неполный период, за который устанавливается премия), премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются за фактически отработанное время в случаях его увольнения по следующим основаниям:

- призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную службу;

- признание работника полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением;

- увольнение по соглашению сторон или по собственному желанию в связи с выходом на пенсию (при достижении пенсионного возраста);

- перевод на другую работу.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премияльной выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

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 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.

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

2.7. 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. Перечень показателей оценки эффективности деятельности руководителей организации, 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 Шатковском муниципальном районе Нижегородской области.

№ п/п	Направление оценки, показатель	Должности работников	Условия получения выплаты, методика расчета показателя
Соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства в сфере образования			
1.	Количество выявленных нарушений требований законодательства об образовании по результатам проверок органами по контролю и надзору в сфере образования	Директор ОУ, заместитель директора	10 баллов присваивается в случае отсутствия выявленных нарушений по результатам контроля качества образования органами по контролю и надзору в сфере образования
2.	Соблюдение требований пожарной безопасности	Директор ОУ	10 баллов присваивается в случае отсутствия выявленных нарушений
3.	Соблюдение санитарно-эпидемиологических требований	Директор ОУ	10 баллов присваивается в случае отсутствия выявленных нарушений
4.	Отсутствие объективных жалоб в адрес учреждения (педагогических работников)	Директор ОУ, заместитель директора	10 баллов выставляется в случае отсутствия жалоб
5.	Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности	Директор ОУ, заместитель директора	10 баллов присваивается за выполнение показателя (определяется комиссией по оплате труда на основе представленных работником материалов)
6.	Наличие положительных промежуточных результатов выполнения Программы развития ОУ (сопоставимость, сравнимость результатов)	Директор ОУ, заместитель директора	10 баллов присваивается за выполнение показателя (определяется комиссией по оплате труда на основе представленных работником материалов)
Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся			
7.	Доля родителей	Директор ОУ,	<i>сравнение с фиксированным значением</i>

	(законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, удовлетворенных качеством предоставляемых образовательных услуг, от общего числа опрошенных родителей	заместитель директора	<i>показателя</i> 10 баллов присваивается в случае, если доля родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, удовлетворенных качеством предоставляемых образовательных услуг, – не менее 80 процентов от общего числа опрошенных родителей, а также при отсутствии жалоб
8.	Проведение мероприятий, направленных на психолого-педагогическое просвещение родителей (лекций, семинаров, открытых уроков для родителей, групповых тематических консультаций, психолого-педагогических практикумов, мастер-классов по семейному воспитанию и т.д.)	Директор ОУ, заместитель директора	10 баллов присваивается за проведение не менее одного мероприятия в квартал и использование не менее трех форм психолого-педагогического просвещения родителей в течение учебного года
9.	Участие родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся в коллегиальных органах управления учреждением и иных органах, созданных по инициативе родителей	Директор ОУ, заместитель директора	10 баллов присваивается за регулярное участие (в соответствии с графиком заседаний) родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся в работе коллегиальных органов управления учреждением и иных органов, созданных по инициативе родителей
10.	Вовлечение родителей (законных представителей) в образовательную деятельность, в том числе посредством создания образовательных проектов совместно с семьей на основе выявления потребностей и поддержки образовательных инициатив семьи	Директор ОУ, заместитель директора	10 баллов присваивается за реализацию не менее двух проектов совместно с семьями, рассчитанных на период не менее полугода
Информационная открытость ОУ			
11.	Соответствие сайта ОУ требованиям законодательства	Директор ОУ, заместитель директора	10 баллов присваивается в случае соответствия данному критерию
12.	Количество опубликованных собственных	Директор ОУ, заместитель директора	Количество баллов рассчитывается в следующем порядке: а) обязательное условие – подготовка

	методических разработок, рекомендаций, пособий, имеющих соответствующий гриф и выходные данные муниципального уровня, регионального уровня, федерального уровня		публикаций, из которых одна – не ниже регионального уровня; б) B_{max} - 10 баллов начисляется руководителю, чьи работники подготовили наибольшее количество публикаций; в) баллы остальным руководителям начисляются в процентном отношении к лучшему результату по формуле $B = \frac{T}{T_{абс.}} \cdot B_{max}$ где T – показатель публикаций в ОУ, $T_{абс.}$ – максимальное значение показателя в районе, B_{max} – количество баллов, присваиваемое за максимальное значение показателя в районе
Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних			
13.	Количество обучающихся, совершивших правонарушения	Директор ОУ, заместитель директора	10 баллов присваивается за отсутствие обучающихся, совершивших правонарушения
14.	Реализация проектов и программ по работе с обучающимися, оказавшимися в трудной жизненной ситуации	Директор ОУ, заместитель директора	10 баллов присваивается за реализацию не менее одного проекта в течение учебного года
15.	Количество обучающихся, состоящих на учете в учреждении и (или) в комиссии по делам несовершеннолетних	Директор ОУ, заместитель директора	10 баллов присваивается за отсутствие обучающихся, состоящих на учете в учреждении и (или) в комиссии по делам несовершеннолетних
16.	Доля обучающихся, не посещающих или систематически пропускающих по неуважительным причинам занятия в учреждении	Директор ОУ, заместитель директора	10 баллов присваивается за отсутствие обучающихся, состоящих на учете в учреждении и (или) в комиссии по делам несовершеннолетних
Реализация социокультурных проектов			
17.	Доля обучающихся, участвовавших в социально значимой деятельности (в реализации социальных проектов, научных обществ, театр, школьный музей, программ и т.п.), от общего числа обучающихся	Директор ОУ, заместитель директора	10 баллов присваивается в случае, если доля обучающихся, участвовавших в социально значимой деятельности (в реализации социальных проектов, программ и т.п.) – не менее 10 процентов от общего числа обучающихся
18.	Организация проектной деятельности	Директор ОУ, заместитель	10 баллов присваивается за высокий уровень индивидуальных и групповых проектов

	обучающихся	директора	(проектных работ) обучающихся, выполненных под руководством работника (определяется комиссией по оплате труда на основе представленных работником материалов): - всероссийский уровень – 10 баллов - региональный уровень – 7 баллов - муниципальный уровень – 5 баллов - уровень ОО – 3 балла
19.	Наполняемость объединений по интересам	Директор, заместитель директора	10 баллов присваивается за наполняемость объединений по интересам в объеме 100 процентов
Реализация кадровой политики			
20.	Отсутствие вакансий	Директор ОУ	10 баллов присваивается за выполнение показателя (определяется комиссией по оплате труда на основе представленных работником материалов)
21.	Соответствие образовательного ценза педагогических работников требованиям ЕКС должностей работников образования	Директор ОУ	10 баллов присваивается за выполнение показателя (определяется комиссией по оплате труда на основе представленных работником материалов)
22.	Повышение квалификации	Директор ОУ, заместитель директора	Количество баллов рассчитывается в следующем порядке: B_{max} - 10 баллов начисляется руководителю ОУ, в котором ПК педагогическими и руководящими работниками за последние 3 года составляет 100%; - баллы остальным руководителям начисляются в процентном отношении к лучшему результату по формуле $B = \frac{T}{T_{абс.}} \cdot B_{max}$ где T – доля прохождения ПК педагогическими и руководящими работниками за последние 3 года в ОУ, $T_{абс.}$ – доля прохождения ПК педагогическими и руководящими работниками за последние 3 года в районе, B_{max} – количество баллов, присваиваемое за максимальное значение показателя в районе
Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми (кроме спортивной направленности)			
23.	Количество обучающихся, являющихся за отчетный период победителями или призерами всероссийской олимпиады школьников	Директор ОУ, заместитель директора	- всероссийский уровень – 10 баллов - региональный уровень – 7 баллов - муниципальный уровень – 5 баллов - уровень ОО – 3 балла
24.	Количество обучающихся – победителей и призеров	Директор ОУ, заместитель	- всероссийский уровень – 10 баллов - региональный уровень – 7 баллов

	других мероприятий (смотров, конкурсов), за исключением всероссийской олимпиады школьников	директора	- муниципальный уровень – 5 баллов - уровень ОО – 3 балла
25.	Наличие обучающихся – победителей, призеров, лауреатов, дипломантов конкурсов, проводимых в рамках внеучебной деятельности	Директор ОУ, заместитель директора	- всероссийский уровень – 10 баллов - региональный уровень – 7 баллов - муниципальный уровень – 5 баллов - уровень ОО – 3 балла
Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья обучающихся			
26.	Охват горячим питанием	Директор ОУ	Количество баллов рассчитывается в следующем порядке: B_{max} - 10 баллов начисляется руководителю ОУ, в котором охват горячим питанием составляет 100%; - баллы остальным руководителям начисляются в процентном отношении к лучшему результату по формуле $B = \frac{T}{T_{абс.}} \cdot B_{max}$ где T – доля детей, охваченных горячим питанием в ОУ, $T_{абс.}$ – доля детей, охваченных горячим питанием в районе, B_{max} – количество баллов, присваиваемое за максимальное значение показателя в районе
27.	Наличие исследований, мониторинга по реализации здоровьесбережения обучающихся	Директор ОУ, заместитель директора	10 баллов присваивается за выполнение показателя (определяется комиссией по оплате труда на основе представленных работником материалов)
28.	Отсутствие случаев травматизма среди обучающихся во время образовательного процесса	Директор ОУ, заместитель директора	10 баллов присваивается за выполнение показателя (определяется комиссией по оплате труда на основе представленных работником материалов)
Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы			
29.	Удельный вес численности детей, занимающихся в спортивных кружках и секциях, организованных на базе учреждения, в общей численности обучающихся в учреждении	Директор ОУ, заместитель директора	10 баллов начисляется руководителю ОУ с максимальным результатом охвата детей, занимающихся в спортивных кружках и секциях; - баллы остальным руководителям рассчитываются пропорционально максимальному результату по формуле $B = \frac{T}{T_{max}} \cdot B_{max}$ где T – показатель руководителя ОУ, T_{max} – максимальное значение показателя в ОУ, B_{max} – количество баллов, присваиваемое за

			максимальное значение показателя в учреждении в сравнении с аналогичным значением показателя за предыдущий период Значение показателя определяется по формуле $\varphi = \frac{T_n}{T_{n-1}} \cdot 100\%$ где φ – динамика показателя, T_n – значение показателя за отчетный период, T_{n-1} – значение показателя за предыдущий период. Количество баллов рассчитывается в следующем порядке: а) при $\varphi = 103\%$ – B баллов; б) при превышении φ на каждые 3 процента количество баллов увеличивается на 25 процента; в) при $\varphi < 103\%$ – 0 баллов
30.	Количество обучающихся – победителей и призеров спортивных соревнований	Директор ОУ, заместитель директора	- всероссийский уровень – 10 баллов - региональный уровень – 7 баллов - муниципальный уровень – 5 баллов - уровень ОО – 3 балла
Реализация программ дополнительного образования			
31.	Доля детей, обучающихся по дополнительной общеобразовательной программе на базе ОУ, от общего числа обучающихся	Директор ОУ, заместитель директора, заместитель директора	10 баллов начисляется руководителю ОУ с максимальным результатом охвата детей по дополнительной общеобразовательной программе, от общего числа обучающихся; - баллы остальным руководителям рассчитываются пропорционально максимальному результату по формуле $B = \frac{T}{T_{max}} \cdot B_{max}$ где T – показатель руководителя ОУ, T_{max} – максимальное значение показателя в ОУ, B_{max} – количество баллов, присваиваемое за максимальное значение показателя в учреждении в сравнении с аналогичным значением показателя за предыдущий период Значение показателя определяется по формуле $\varphi = \frac{T_n}{T_{n-1}} \cdot 100\%$ где φ – динамика показателя, T_n – значение показателя за отчетный период, T_{n-1} – значение показателя за предыдущий период. Количество баллов рассчитывается в

			следующем порядке: а) при $\varphi = 103\%$ – В баллов; б) при превышении φ на каждые 3 процента количество баллов увеличивается на 25 процента; в) при $\varphi < 103\%$ – 0 баллов
	Организация мониторинга качества образования		
32.	Наличие системы диагностических показателей и разработанных на их основе планов работы, принятие управленческих решений	Директор ОУ, заместитель директора	10 баллов присваивается за разработку и реализацию не менее трех мероприятий по результатам исследований, мониторинга
	Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)		
33.	Результаты независимой оценки качества образования, в т.ч. аккредитации ОУ	Директор ОУ, заместитель директора	10 баллов присваивается в случае, если значение показателя составляет не менее 80 процентов от максимально возможного значения
34.	Доля выпускников, сдавших ЕГЭ по предмету, в общей численности выпускников, сдававших ЕГЭ по общеобразовательному предмету	Директор ОУ, заместитель директора	Значение показателя определяется по формуле $\varphi_{\text{сдавш.}} = \frac{N_{\text{сдавш.}}}{N_{\text{общ}}} \cdot 100\%$ где $N_{\text{сдавш.}}$ – количество выпускников, получивших балл выше минимального количества баллов ЕГЭ по общеобразовательному предмету, $N_{\text{общ.}}$ – количество выпускников, сдававших ЕГЭ по общеобразовательному предмету. Количество баллов рассчитывается в следующем порядке: а) при $\varphi_{\text{сдавш.}} = 100\%$ – 10 баллов; б) при $\varphi_{\text{сдавш.}} < 100\%$ – 0 баллов
35.	Средний балл ЕГЭ по общеобразовательному предмету	Директор ОУ, заместитель директора	в сравнении с аналогичным средним значением показателя по муниципальному району (МР) Значение показателя определяется по формуле $\gamma_{\text{ЕГЭ}} = \frac{B_{\text{ср}}^{\text{ЕГЭ}}}{B_{\text{МР/ГО}}^{\text{ЕГЭ}}} \cdot 100\%$ где $\gamma_{\text{ЕГЭ}}$ – отношение среднего балла ЕГЭ по общеобразовательному предмету к среднему баллу ЕГЭ в МР по общеобразовательному предмету, $B_{\text{ср}}^{\text{ЕГЭ}}$ – средний балл ЕГЭ по общеобразовательному предмету, $B_{\text{МР/ГО}}^{\text{ЕГЭ}}$ – средний балл ЕГЭ в МР по общеобразовательному предмету. Количество баллов рассчитывается в следующем порядке: а) при $\gamma_{\text{ЕГЭ}} = 100\%$ – 10 баллов; б) при $\gamma_{\text{ЕГЭ}} < 100\%$ – 0 баллов;

			в) при превышении $\gamma_{\text{ЕГЭ}}$ на каждые 10% количество баллов увеличивается на 25%.
36.	Средний балл ОГЭ по общеобразовательному предмету	Директор ОУ, заместитель директора	в сравнении с аналогичным средним значением показателя по муниципальному району (МР) Значение показателя определяется по формуле $\gamma_{\text{ГИА}} = \frac{B_{\text{ГИА}}^{\text{ср}}}{B_{\text{МР/ГО}}^{\text{ГИА}}} \cdot 100\%$ где $\gamma_{\text{ГИА}}$ – отношение среднего балла ГИА по общеобразовательному предмету к среднему баллу ГИА в МР по общеобразовательному предмету, $B_{\text{ср}}^{\text{ГИА}}$ – средний балл ГИА по общеобразовательному предмету, $B_{\text{МР/ГО}}^{\text{ГИА}}$ – средний балл ГИА в МР по общеобразовательному предмету. Количество баллов рассчитывается в следующем порядке: а) при $\gamma_{\text{ГИА}} = 100\%$ – 10 баллов; б) при $\gamma_{\text{ГИА}} < 100\%$ – 0 баллов; в) при превышении $\gamma_{\text{ГИА}}$ на каждые 10% количество баллов увеличивается на 25%.
37.	Доля обучающихся, получивших на промежуточной аттестации отметки «4» и «5» (2-8, 10 классы)	Директор ОУ, заместитель директора	в сравнении с аналогичным значением показателя за предыдущий период Значение показателя определяется по формуле $\varphi_{\text{ПР}} = \frac{\alpha_{45.n}^{\text{ПР}}}{\alpha_{45.n-1}^{\text{ПР}}} \cdot 100\%$ где $\varphi_{45.n}^{\text{ПР}}$ – доля обучающихся, получивших на промежуточной аттестации отметки «4» и «5» за отчетный период (истекший учебный год), $\varphi_{45.n-1}^{\text{ПР}}$ – доля обучающихся, получивших на промежуточной аттестации отметки «4» и «5» за предыдущий период. Количество баллов рассчитывается в следующем порядке: а) при $\varphi_{\text{ПР}} = 100\%$ – 10 баллов; б) при $\varphi_{\text{ПР}} < 100\%$ – 0 баллов; в) при превышении $\varphi_{\text{ПР}}$ на каждые 3% количество баллов увеличивается на 25%
38.	Количество обучающихся, получивших на промежуточной аттестации отметку «2»	Директор ОУ, заместитель директора	10 баллов присваивается при отсутствии обучающихся, получивших на промежуточной аттестации отметку «2».
	*не учитываются дети, переведенные на обучение по адаптированной основной образовательной программе		
39.	Доля обучающихся,	Директор ОУ,	Значение показателя определяется по формуле

	подтвердивших годовую отметку на ЕГЭ или ГИА	заместитель директора	$\varphi_{\text{подтв.}} = \frac{N_{\text{подтв.}}}{N_{\text{общ.}}} \cdot 100\%$ где $\varphi_{\text{подтв.}}$ – доля обучающихся, подтвердивших годовую отметку на ЕГЭ или ГИА, $N_{\text{подтв.}}$ – количество выпускников, подтвердивших годовую отметку на ЕГЭ или ГИА, $N_{\text{общ.}}$ – количество выпускников, сдававших ЕГЭ или ГИА по общеобразовательному предмету. Количество баллов рассчитывается в следующем порядке: а) при $\varphi_{\text{подтв.}} = 100\%$ – B_{max} - 10 баллов; б) при $\varphi_{\text{подтв.}} = 50\%$ – B_{min} - 5 баллов; в) при $50\% < \varphi_{\text{подтв.}} < 100\%$ баллы рассчитываются по формуле $B = \frac{B_{\text{max}} - B_{\text{min}}}{100 - 50} \cdot \varphi_{\text{подтв.}}$ г) при $\varphi_{\text{подтв.}} < 50\%$ – 0 баллов.
40.	Наличие выпускников 9,11 классов, получивших аттестат с отличием, медаль «За особые успехи в учении»	Директор ОУ, заместитель директора	10 баллов присваивается за выполнение показателя (определяется комиссией по оплате труда на основе представленных работником материалов)
Дополнительные показатели			
41.	Выполнение муниципального задания в полном объеме	Директор ОУ	10 баллов присваивается за выполнение показателя (определяется комиссией по оплате труда на основе представленных работником материалов)
42.	Объем привлеченных средств от оказания платных образовательных услуг или от осуществления иной приносящей доход деятельности	Директор ОУ	Количество баллов рассчитывается в следующем порядке: 10 баллов обязательное условие – объем привлеченных средств – не менее 3 тыс.руб. в месяц
43.	Осуществление экспериментальной деятельности, направленной на разработку, апробацию и внедрение новых образовательных технологий, образовательных ресурсов	Директор ОУ, заместитель директора	10 баллов присваивается за выполнение показателя (определяется комиссией по оплате труда на основе представленных работником материалов)
44.	Участие работников ОУ в конкурсах профессионального мастерства	Директор ОУ, заместитель директора	Количество баллов дифференцируется в зависимости от уровня конкурса профессионального мастерства: - всероссийский уровень – 10 баллов - региональный уровень – 7 баллов - муниципальный уровень – 5 баллов

45.	Обеспечение надлежащего качества подготовки и организации ремонтных работ и подготовке ОУ к новому учебному году	Директор ОУ	10 баллов присваивается за выполнение показателя (определяется комиссией по оплате труда на основе представленных работником материалов)
46.	Отсутствие нештатных ситуаций в работе инженерного и технологического оборудования здания	Директор ОУ	10 баллов присваивается за выполнение показателя (определяется комиссией по оплате труда на основе представленных работником материалов)
47.	Обеспечение экономии лимитов потребления электрической и тепловой энергии	Директор ОУ	10 баллов присваивается за выполнение показателя (определяется комиссией по оплате труда на основе представленных работником материалов)
48.	Обеспечение лимитов потребления воды и водоотведения	Директор ОУ	10 баллов присваивается за выполнение показателя (определяется комиссией по оплате труда на основе представленных работником материалов)
49.	Отсутствие случаев травматизма сотрудников на рабочем месте	Директор ОУ	10 баллов присваивается за выполнение показателя (определяется комиссией по оплате труда на основе представленных работником материалов)

3.2. Примерный перечень показателей оценки эффективности деятельности педагогических работников и библиотекаря:

№ п/п	Направление оценки, показатель	Должности работников	Условия получения выплаты, методика расчета показателя
	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.)		
1.	Доля детей, обучающихся по дополнительной общеобразовательной программе, от общего числа обучающихся	учитель, воспитатель, педагог дополнительного образования, социальный педагог, старший вожатый, библиотекарь	<u>для учителя, воспитателя:</u> Количество баллов рассчитывается в следующем порядке: B_{max} - 10 баллов начисляется работнику, достигшему максимального результата среди работников учреждения; баллы остальным работникам рассчитываются пропорционально максимальному результату по формуле $B = \frac{T}{T_{max}} \cdot B_{max}$ где T – показатель работника, T_{max} – максимальное значение показателя в учреждении, B_{max} – количество баллов, присваиваемое за максимальное значение показателя в учреждении. <u>для остальных должностей работников:</u> в сравнении с аналогичным значением показателя за предыдущий период Значение показателя определяется по формуле $\varphi = \frac{T_n}{T_{n-1}} \cdot 100\%$ где φ – динамика показателя, T_n – значение показателя за отчетный период,

			T_{n-1} – значение показателя за предыдущий период. Количество баллов рассчитывается в следующем порядке: а) при $\varphi = 103\%$ – B баллов; б) при превышении φ на каждые 3% количество баллов увеличивается на 25%; в) при $\varphi < 103\%$ – 0 баллов
2.	Доля детей, обучающихся в рамках внеурочной деятельности по профилю предмета, от общего числа обучающихся	учитель, педагог дополнительного образования, социальный педагог, педагог-психолог, воспитатель, старший вожатый, библиотекарь	Количество баллов рассчитывается в следующем порядке: B_{max} - 10 баллов начисляется работнику, достигшему максимального результата среди работников учреждения; - баллы остальным работникам рассчитываются пропорционально максимальному результату по формуле $B = \frac{T}{T_{max}} \cdot B_{max}$ где T – показатель работника, T_{max} – максимальное значение показателя в учреждении, B_{max} – количество баллов, присваиваемое за максимальное значение показателя в учреждении.
3.	Доля обучающихся, участвовавших в социально значимой деятельности (в реализации социальных проектов, программ и т.п.), от общего числа обучающихся	учитель, педагог дополнительного образования, социальный педагог, педагог-психолог, старший вожатый, воспитатель, библиотекарь	10 баллов присваивается в случае, если доля обучающихся, участвовавших в социально значимой деятельности (в реализации социальных проектов, программ и т.п.) – не менее 5 процентов от общего числа обучающихся
4.	Организация проектной деятельности обучающихся	учитель, педагог дополнительного образования, социальный педагог, педагог-психолог, старший вожатый, воспитатель, библиотекарь	Присваивается за высокий уровень индивидуальных и групповых проектов (проектных работ) обучающихся, выполненных под руководством работника (определяется комиссией по оплате труда на основе представленных работником материалов): - всероссийский уровень – 10 баллов - региональный уровень – 7 баллов - муниципальный уровень – 5 баллов - уровень ОО – 3 балла
Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся			
5.	Проведение системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	учитель, педагог-психолог, социальный педагог, старший вожатый	10 баллов присваивается за использование в комплексе не менее трех форм мониторинга индивидуальных достижений обучающихся в течение учебного года
Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)			
6.	Результаты независимой оценки качества образования (2-11 классы)	учитель	10 баллов присваивается в случае, если значение показателя составляет не менее 80 процентов от максимально возможного значения
7.	Доля выпускников, сдавших ЕГЭ по предмету, в общей численности выпускников,	учитель	Значение показателя определяется по формуле $\varphi_{сдавш.} = \frac{N_{сдавш}}{N_{общ}} \cdot 100\%$

	сдававших ЕГЭ по общеобразовательному предмету		где $N_{\text{сдавш}}$ – количество выпускников, получивших балл выше минимального количества баллов ЕГЭ по общеобразовательному предмету, $N_{\text{общ}}$ – количество выпускников, сдававших ЕГЭ по общеобразовательному предмету. Количество баллов рассчитывается в следующем порядке: а) при $\varphi_{\text{сдавш.}} = 100\% - B_{\text{max}} - 10$ баллов; б) при $\varphi_{\text{сдавш.}} < 100\% - 0$ баллов
8.	Средний балл ЕГЭ по общеобразовательному предмету	учитель	в сравнении с аналогичным средним значением показателя по муниципальному району (МР) Значение показателя определяется по формуле $\gamma_{\text{ЕГЭ}} = \frac{B_{\text{ср}}^{\text{ЕГЭ}}}{B_{\text{МР/ГО}}^{\text{ЕГЭ}}} \cdot 100\%$ где $\gamma_{\text{ЕГЭ}}$ – отношение среднего балла ЕГЭ по общеобразовательному предмету к среднему баллу ЕГЭ в МР по общеобразовательному предмету, $B_{\text{ср}}^{\text{ЕГЭ}}$ – средний балл ЕГЭ по общеобразовательному предмету, $B_{\text{МР/ГО}}^{\text{ЕГЭ}}$ – средний балл ЕГЭ в МР по общеобразовательному предмету. Количество баллов рассчитывается в следующем порядке: а) при $\gamma_{\text{ЕГЭ}} = 100\% - 10$ баллов; б) при $\gamma_{\text{ЕГЭ}} < 100\% - 0$ баллов; в) при превышении $\gamma_{\text{ЕГЭ}}$ на каждые 10% количество баллов увеличивается на 25%.
9.	Средний балл ОГЭ по общеобразовательному предмету	учитель	в сравнении с аналогичным средним значением показателя по муниципальному району (МР) Значение показателя определяется по формуле $\gamma_{\text{ГИА}} = \frac{B_{\text{ср}}^{\text{ГИА}}}{B_{\text{МР/ГО}}^{\text{ГИА}}} \cdot 100\%$ где $\gamma_{\text{ГИА}}$ – отношение среднего балла ГИА по общеобразовательному предмету к среднему баллу ГИА в МР по общеобразовательному предмету, $B_{\text{ср}}^{\text{ГИА}}$ – средний балл ГИА по общеобразовательному предмету, $B_{\text{МР/ГО}}^{\text{ГИА}}$ – средний балл ГИА в МР по общеобразовательному предмету. Количество баллов рассчитывается в следующем порядке: а) при $\gamma_{\text{ГИА}} = 100\% - 10$ баллов; б) при $\gamma_{\text{ГИА}} < 100\% - 0$ баллов; в) при превышении $\gamma_{\text{ГИА}}$ на каждые 10% количество баллов увеличивается на 25%.
10.	Доля обучающихся, получивших на промежуточной аттестации отметки «4» и «5» (2-8, 10 классы)	учитель	в сравнении с аналогичным значением показателя за предыдущий период Значение показателя определяется по формуле $\varphi_{\text{ПР}} = \frac{\alpha_{45.n}^{\text{ПР}}}{\alpha_{45.n-1}^{\text{ПР}}} \cdot 100\%$ где $\varphi_{45.n}^{\text{ПР}}$ – доля обучающихся, получивших на

			промежуточной аттестации отметки «4» и «5» за отчетный период (истекший учебный год), $\varphi_{45.n-1}^{пр}$ – доля обучающихся, получивших на промежуточной аттестации отметки «4» и «5» за предыдущий период. Количество баллов рассчитывается в следующем порядке: а) при $\varphi_{пр} = 100\%$ – 10 баллов; б) при $\varphi_{пр} < 100\%$ – 0 баллов; в) при превышении $\varphi_{пр}$ на каждые 3% количество баллов увеличивается на 25%
11.	Количество обучающихся, получивших на промежуточной аттестации отметку «2» <i>*не учитываются дети, переведенные на обучение по адаптированной основной образовательной программе</i>	учитель	<u>для учителя:</u> B_{max} - 10 баллов присваивается при отсутствии обучающихся, получивших на промежуточной аттестации отметку «2».
12.	Доля обучающихся, подтвердивших годовую отметку на ЕГЭ или ОГЭ	учитель	Значение показателя определяется по формуле $\varphi_{подтв.} = \frac{N_{подтв.}}{N_{общ.}} \cdot 100\%$ где $\varphi_{подтв.}$ – доля обучающихся, подтвердивших годовую отметку на ЕГЭ или ГИА, $N_{подтв.}$ – количество выпускников, подтвердивших годовую отметку на ЕГЭ или ГИА, $N_{общ.}$ – количество выпускников, сдававших ЕГЭ или ГИА по общеобразовательному предмету. Количество баллов рассчитывается в следующем порядке: а) при $\varphi_{подтв.} = 100\%$ – B_{max} - 10 баллов; б) при $\varphi_{подтв.} = 50\%$ – B_{min} - 5 баллов; в) при $50\% < \varphi_{подтв.} < 100\%$ баллы рассчитываются по формуле $50\% < \varphi_{подтв.} < 100\%$ $B = \frac{B_{max} - B_{min}}{100 - 50} \cdot \varphi_{подтв.}$ г) при $\varphi_{подтв.} < 50\%$ – 0 баллов.
	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся		
13.	Доля родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, удовлетворенных качеством предоставляемых образовательных услуг, от общего числа опрошенных родителей	учитель, воспитатель, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, социальный педагог, старший вожатый	<u>сравнение с фиксированным значением показателя</u> 10 баллов присваивается в случае, если доля родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, удовлетворенных качеством предоставляемых образовательных услуг, – не менее 80 процентов от общего числа опрошенных родителей, а также при отсутствии жалоб
14.	Проведение мероприятий, направленных на психолого-педагогическое просвещение родителей (лекций, семинаров, открытых уроков для	учитель, воспитатель, педагог дополнительного образования, педагог-психолог,	10 баллов присваивается за проведение не менее одного мероприятия в квартал и использование не менее трех форм психолого-педагогического просвещения родителей в течение учебного года

	родителей, групповых тематических консультаций, психолого-педагогических практикумов, мастер-классов по семейному воспитанию и т.д.)	социальный педагог, старший вожатый, библиотекарь	
15.	Участие родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся в коллегиальных органах управления учреждением и иных органах, созданных по инициативе родителей	учитель, воспитатель, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, социальный педагог, старший вожатый	10 баллов присваивается за регулярное участие (в соответствии с графиком заседаний) родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся в работе коллегиальных органов управления учреждением и иных органов, созданных по инициативе родителей
16.	Участие родителей (законных представителей) обучающихся в мероприятиях, проводимых в учреждении	учитель, воспитатель, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, социальный педагог, старший вожатый, библиотекарь	10 баллов присваивается за участие родителей не менее чем в двух мероприятиях, проводимых в учреждении
17.	Вовлечение родителей (законных представителей) в образовательную деятельность, в том числе посредством создания образовательных проектов совместно с семьей на основе выявления потребностей и поддержки образовательных инициатив семьи	учитель, воспитатель, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, социальный педагог, старший вожатый,	10 баллов присваивается за реализацию не менее двух проектов совместно с семьями, рассчитанных на период не менее полугода
Участие и результаты участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.			
18.	Количество обучающихся, являющихся за отчетный период победителями или призерами всероссийской олимпиады школьников	учитель	- всероссийский уровень – 10 баллов - региональный уровень – 7 баллов - муниципальный уровень – 5 баллов - уровень ОО – 3 балла
19.	Количество обучающихся – победителей и призеров других мероприятий (смотров, конкурсов), за исключением всероссийской олимпиады школьников	учитель, воспитатель, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, социальный педагог, старший вожатый	- всероссийский уровень – 10 баллов - региональный уровень – 7 баллов - муниципальный уровень – 5 баллов - уровень ОО – 3 балла
20.	Наличие обучающихся – победителей, призеров, лауреатов, дипломантов конкурсов, проводимых в рамках внеучебной деятельности	учитель, воспитатель, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, социальный педагог, старший вожатый	- всероссийский уровень – 10 баллов - региональный уровень – 7 баллов - муниципальный уровень – 5 баллов - уровень ОО – 3 балла

	Участие в коллективных педагогических проектах ("команда вокруг класса", интегрированные курсы, "виртуальный класс", др.)		
21.	Вовлеченность обучающихся в межпредметные учебные проекты	учитель, воспитатель, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, социальный педагог, старший вожатый, библиотекарь	10 баллов присваивается за вовлеченность в межпредметные учебные проекты не менее трех обучающихся в каждом классе (объединении по интересам)
22.	Участие работника в коллективных педагогических проектах (коллективные проекты по работе с одаренными детьми, по проведению внеклассных, досуговых мероприятий, по организации воспитательной деятельности, в области физической культуры и спорта; интегрированные курсы, в том числе элективные; участие в международной проектной деятельности и т.д.)	учитель, воспитатель, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, социальный педагог, старший вожатый, библиотекарь	10 баллов присваивается за участие работника не менее чем в двух проектах за рассматриваемый период
	Участие работника в разработке и реализации основной образовательной программы		
23.	Осуществление специализированного образовательного процесса для группы, класса и/или отдельных контингентов обучающихся, проявивших выдающиеся способности, а также лиц, добившихся успехов в учебной деятельности, научной (научно-исследовательской) деятельности, творческой деятельности и физкультурно-спортивной деятельности	учитель, воспитатель, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, социальный педагог, старший вожатый, библиотекарь	10 баллов присваивается за преподавание учебного материала повышенного уровня, разработку и реализацию элективных курсов, индивидуализацию содержания обучения, дифференциацию методов обучения с учетом способностей и запросов обучающихся
24.	Проведение в рамках преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), иных компонентов олимпиад, конференций, турниров интеллектуальных игр, предметных недель и т.п.	учитель, воспитатель, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, социальный педагог, старший вожатый, библиотекарь	10 баллов присваивается за проведение работником индивидуально или совместно с другими работниками не менее двух олимпиад, конференций, турниров интеллектуальных игр и др. в полугодие при участии в данных мероприятиях не менее 10 процентов обучающихся
25.	Участие в разработке основных общеобразовательных программ учреждения в соответствии с ФГОС	учитель, воспитатель, педагог дополнительного образования,	10 баллов присваивается за участие в разработке всех трех основных разделов программы: целевого, содержательного и организационного (подготовка конкретных фрагментов текста программы и (или) редактирование текста)

		педагог-психолог, социальный педагог, старший вожатый	
26.	Количество обоснованных жалоб (рекламаций) на педагогического работника, решений комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений о наличии в деятельности педагогического работника различных нарушений	общий показатель для должностей педагогических работников	10 баллов присваивается при отсутствии жалоб (рекламаций)
27.	Количество опубликованных собственных методических разработок, рекомендаций, пособий, имеющих соответствующий гриф и выходные данные муниципального уровня, регионального уровня, федерального уровня	общий показатель для должностей педагогических работников, библиотекаря	Количество баллов рассчитывается в следующем порядке: а) обязательное условие – подготовка публикаций, из которых одна – не ниже регионального уровня; б) B_{max} - 10 баллов начисляется работнику, подготовившему наибольшее количество публикаций; в) баллы остальным работникам начисляются в процентном отношении к лучшему результату по формуле $B = \frac{T}{T_{абс.}} \cdot B_{max}$ где T – показатель работника, $T_{абс.}$ – максимальное значение показателя в учреждении, B_{max} – количество баллов, присваиваемое за максимальное значение показателя в учреждении
28.	Осуществление инновационной деятельности (в форме реализации инновационных проектов и программ), ориентированной на совершенствование научно-педагогического, учебно-методического, организационного, правового, финансово-экономического, кадрового, материально-технического обеспечения системы образования	общий показатель для должностей педагогических работников, библиотекаря	10 баллов присваивается за разработку, апробацию и (или) внедрение новых элементов содержания образования и систем воспитания, новых педагогических технологий, учебно-методических и учебно-лабораторных комплексов, форм, методов и средств обучения
29.	Количество открытых уроков (занятий), мастер-классов, групповых консультаций, выступлений на конференциях, семинарах, методических объединениях, заседаниях творческих лабораторий, педагогических чтениях с размещением презентации на официальном сайте учреждения, публикация работ с изложением	общий показатель для должностей педагогических работников	Количество баллов рассчитывается в следующем порядке: а) обязательное условие – проведение не менее 2 мероприятия за полугодие; б) B_{max} - 10 баллов получает работник, достигший максимального результата; в) баллы остальным работникам начисляются пропорционально максимальному результату по формуле $B = \frac{T}{T_{абс.}} \cdot B_{max}$ где

	практического опыта		T – показатель работника, T_{abc} – максимальное значение показателя в учреждении, B_{max} – количество баллов, присваиваемое за максимальное значение показателя в учреждении
	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы		
30.	Удельный вес численности детей, занимающихся в спортивных кружках, организованных на базе учреждения, в общей численности обучающихся в учреждении	учитель	Количество баллов рассчитывается в следующем порядке: а) B_{max} - 10 баллов начисляется работнику, достигшему максимального результата среди работников учреждения; б) баллы остальным работникам рассчитываются пропорционально максимальному результату по формуле $B = \frac{T}{T_{max}} \cdot B_{max}$ где T – показатель работника, T_{max} – максимальное значение показателя в учреждении, B_{max} – количество баллов, присваиваемое за максимальное значение показателя в учреждении
31.	Количество мероприятий, направленных на приобщение обучающихся к занятиям физической культурой и спортом	учитель, воспитатель, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, социальный педагог, старший вожатый, библиотекарь	10 баллов присваивается при проведении не менее 2 мероприятий в течение полугодия, а также выполнении плана мероприятий по приобщению обучающихся к занятиям физической культурой и спортом
32.	Реализация системы мероприятий оздоровительной направленности	учитель, воспитатель, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, социальный педагог, старший вожатый	10 баллов присваивается за: систематический анализ уровня, причин и структуры заболеваемости обучающихся (наличие данных анализа); разработку и реализацию мероприятий, направленных на снижение уровня заболеваемости; использование в работе новых направлений в области физкультурно-оздоровительной работы с детьми с учетом их образовательных потребностей; выполнение плана мероприятий по приобщению обучающихся к занятиям физической культурой и спортом
	Работа с детьми из социально неблагополучных семей		
33.	Количество обучающихся, совершивших правонарушения	Учитель (классный руководитель), педагог-психолог, социальный педагог	для учителя: B_{max} - 10 баллов присваивается за отсутствие обучающихся, совершивших правонарушения для остальных должностей работников: в сравнении с аналогичным значением показателя за предыдущий период Значение показателя определяется по формуле $\varphi = \frac{T_n}{T_{n-1}} \cdot 100\%$ где φ – динамика показателя,

			T_n – значение показателя за отчетный период, T_{n-1} – значение показателя за предыдущий период. Количество баллов рассчитывается в следующем порядке: а) при $\varphi = 97\%$ – 5 баллов; б) при уменьшении φ на каждые 2% количество баллов увеличивается на 25%; в) при $\varphi > 97\%$ – 0 баллов
34.	Количество обучающихся, к которым были применены меры дисциплинарного взыскания	Учитель (классный руководитель), педагог-психолог, социальный педагог	<u>для учителя:</u> B_{max} - 10 баллов присваивается за отсутствие обучающихся, совершивших правонарушения <u>для остальных должностей работников:</u> в сравнении с аналогичным значением показателя за предыдущий период Значение показателя определяется по формуле $\varphi = \frac{T_n}{T_{n-1}} \cdot 100\%$ где φ – динамика показателя, T_n – значение показателя за отчетный период, T_{n-1} – значение показателя за предыдущий период. Количество баллов рассчитывается в следующем порядке: а) при $\varphi = 97\%$ – 5 баллов; б) при уменьшении φ на каждые 2% количество баллов увеличивается на 25%; в) при $\varphi > 97\%$ – 0 баллов
35.	Осуществление индивидуальной профилактической работы	Учитель (классный руководитель), педагог-психолог, социальный педагог	Количество баллов рассчитывается в следующем порядке: а) 10 баллов присваивается за выполнение не менее одного мероприятия в месяц; б) в ином случае баллы не присваиваются
36.	Реализация проектов и программ по работе с обучающимися, оказавшимися в трудной жизненной ситуации	учитель, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, социальный педагог	10 баллов присваивается за реализация не менее одного проекта в течение учебного года
37.	Количество обучающихся, состоящих на учете в учреждении и (или) в комиссии по делам несовершеннолетних	Учитель (классный руководитель), педагог-психолог, социальный педагог	<u>для учителя:</u> 10 баллов присваивается за отсутствие обучающихся, состоящих на учете в учреждении и (или) в комиссии по делам несовершеннолетних <u>для остальных должностей работников:</u> в сравнении с аналогичным значением показателя за предыдущий период Значение показателя определяется по формуле $\varphi = \frac{T_n}{T_{n-1}} \cdot 100\%$ где φ – динамика показателя, T_n – значение показателя за отчетный период, T_{n-1} – значение показателя за предыдущий период. Количество баллов рассчитывается в следующем порядке:

			а) при $\varphi = 97\%$ – 5 баллов; б) при уменьшении φ на каждые 2% количество баллов увеличивается на 25%; в) при $\varphi > 97\%$ – 0 баллов
38.	Доля обучающихся, не посещающих или систематически пропускающих по неуважительным причинам занятия в учреждении	Учитель (классный руководитель), педагог-психолог, социальный педагог	<u>для учителя:</u> 10 баллов присваивается за отсутствие обучающихся, состоящих на учете в учреждении и (или) в комиссии по делам несовершеннолетних <u>для остальных должностей работников:</u> в сравнении с аналогичным значением показателя за предыдущий период Значение показателя определяется по формуле $\varphi = \frac{T_n}{T_{n-1}} \cdot 100\%$ где φ – динамика показателя, T_n – значение показателя за отчетный период, T_{n-1} – значение показателя за предыдущий период. Количество баллов рассчитывается в следующем порядке: а) при $\varphi = 97\%$ – 5 баллов; б) при уменьшении φ на каждые 2% количество баллов увеличивается на 25%; в) при $\varphi > 97\%$ – 0 баллов
Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, выставок и пр.)			
39.	Размещение на сайте учреждения методических и иных документов, разработанных работником для обеспечения образовательной деятельности	общий показатель для должностей педагогических работников, библиотекаря	10 баллов присваивается за обновление методических и иных документов, размещенных на сайте учреждения, не реже 2 раз в полугодие
40.	Участие в работе по эстетическому оформлению и благоустройству помещений и территории учреждения	общий показатель для должностей педагогических работников, библиотекаря	10 баллов присваивается за выполнение показателя (определяется комиссией по оплате труда на основе представленных работником материалов)
41.	Создание и содержание тематических выставок	общий показатель для должностей педагогических работников, библиотекаря	10 баллов присваивается за выполнение показателя (определяется комиссией по оплате труда на основе представленных работником материалов)
42.	Выпуск школьных периодических изданий	общий показатель для должностей педагогических работников, библиотекаря	10 баллов присваивается за выполнение показателя (определяется комиссией по оплате труда на основе представленных работником материалов)
43.	Создание фото- и видеотек школьных событий	общий показатель для должностей педагогических работников, библиотекаря	10 баллов присваивается за выполнение показателя (определяется комиссией по оплате труда на основе представленных работником материалов)
Специальные показатели для отдельных должностей			
44.	Участие работника в конкурсах	общий показатель для	Количество баллов дифференцируется в зависимости от уровня конкурса

	профессионального мастерства	должностей педагогических работников, библиотекаря	профессионального мастерства: - всероссийский уровень – 10 баллов - региональный уровень – 7 баллов - муниципальный уровень – 5 баллов - уровень ОО – 3 балла
45.	Доля обучающихся, в отношении которых обеспечена положительная динамика результатов решения коррекционно-развивающих задач, от числа обучающихся, охваченных коррекционно-развивающей работой (по данным диагностических процедур)	педагог-психолог, социальный педагог	Значение показателя определяется по формуле $\varphi = \frac{T_n}{T_{n-1}} \cdot 100\%$ где φ – динамика показателя, T_n – значение показателя за отчетный период, T_{n-1} – значение показателя за предыдущий период. Количество баллов рассчитывается в следующем порядке: а) при $\varphi = 90\%$ – 5 баллов; б) при уменьшении φ на каждые 2% количество баллов увеличивается на 25%; в) при $\varphi > 90\%$ – 0 баллов
46.	Доля обучающихся (старше 14 лет), педагогических работников, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, удовлетворенных консультативной помощью, оказанной педагогом-психологом, от числа получивших помощь	педагог-психолог	10 баллов присваивается в случае, если доля обучающихся (старше 14 лет), педагогических работников, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, удовлетворенных консультативной помощью, оказанной педагогом-психологом (учителем-дефектологом), – не менее 80 процентов от общего числа опрошенных лиц
47.	Количество выявленных нарушений требований по комплектованию и организации работы библиотеки учреждения	библиотекарь	10 баллов присваивается при отсутствии выявленных нарушений требований по комплектованию и организации работы библиотеки
48.	Количество организованных тематических выставок, читательских конференций, других мероприятий по культурному развитию личности, продвижению чтения, поддержке интереса к литературе, к развитию словесности и формированию информационной культуры	библиотекарь	10 баллов присваивается за организацию не менее 2-х в течение 1 полугодия учебного года

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 отдела образования администрации Шатковского муниципального района по согласованию с органом самоуправления организации.

3.11. Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам организации за результативность и качество труда (эффективность деятельности педагогических работников) является итоговый оценочный лист и решение органа

самоуправления организации о согласовании оценки результативности деятельности работников организации. Оценка результативности и качества труда работников ОО проводится комиссией по оплате труда с оформлением оценочного листа работника.

3.12. Состав комиссии по оплате труда утверждается приказом руководителя организации. В состав комиссии по оплате труда могут входить руководитель организации, заместители руководителя организации, руководители методических объединений (комиссий), представители представительного органа работников, представители органа самоуправления организации.

3.13. Комиссия по оплате труда заполняет оценочные листы на педагогических работников согласно критериям и баллам, утвержденным положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда организации. Координирует деятельность комиссии по оплате труда руководитель или заместитель руководителя организации.

3.14. Форма и содержание оценочных листов за эффективность деятельности работы 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 комиссии по оплате труда с оформлением письменного протокола. В протоколе итогового заседания указывается дата проведения заседания, присутствующие члены комиссии по оплате труда, фамилия и занимаемая должность работника, критерии эффективности деятельности работника и среднеарифметическое количество баллов по оценочным листам, оформленным экспертами.

3.16. В течение 5 рабочих дней с момента итогового заседания комиссии по оплате труда 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 комиссию по оплате труда.

3.18. Комиссия по оплате труда 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 интенсивность и высокие результаты 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 отделом образования администрации Шатковского муниципального района. 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" (возможно определить отдельно денежный вес балла для руководящих работников в

зависимости от общей доли баллов руководящих работников к итоговому количеству баллов по организации).

Величина ежемесячной стимулирующей выплаты работнику ОО рассчитывается по формуле:

$$HE = (Д \times Б) / М, \text{ где:}$$

HE - 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 отчетный период. Определяется отчетный период: январь-декабрь.

4. Стимулирование работников организации, критериальная база оценки качества и результативности труда (эффективность деятельности) 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.

ДОПЛАТЫ ЗА ДОПОЛНИТЕЛЬНО ВОЗЛОЖЕННЫЕ НА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ОБЯЗАННОСТИ

Перечень оснований		Размер доплат в процентах от минимального оклада по ПКГ
1. За классное руководство (руководство группой):		
Педагогическим работникам	1 - 4 классов	15
	5 - 11 классов	20
2. За проверку тетрадей:		
Учителям	1 - 4 классов	10
3. За проверку письменных работ:		
Учителям, преподавателям по русскому языку, родному языку и литературе		15
Учителям, преподавателям по математике, химии, физике, биологии, иностранному языку, черчению, истории, обществознанию, географии		10
4. Консультирование, рецензирование рефератов и других творческих работ		10
5. За заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими:		
Педагогическим работникам		10
6. За руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями:		
Педагогическим работникам		до 15
7. За обслуживание вычислительной техники:		
Учителям, преподавателям или другим работникам при обслуживании вычислительной техники с привлечением других специалистов (за внеурочную работу по поддержке, установке, обновлению программного обеспечения (в т.ч. антивирусных программ), подготовку к урокам, ведение занятий по другим дисциплинам с использованием компьютеров, мелкий текущий ремонт и другие необходимые мероприятия для обеспечения учебного процесса с использованием компьютера:		
- за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом не менее 5 единиц		10

- за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом от 5 до 10 единиц	15
- за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом от 10 до 15 единиц	20
- за 15 и более технически исправных и эксплуатируемых компьютеров	25
8. За заведование учебно-опытными участками, тепличным или парниковыми хозяйствами (в зависимости от объема на время выполнения работ):	
Учителям	до 25
9. За исполнение обязанностей мастера учебных мастерских (заведование учебными мастерскими):	
Учителям	до 20
При наличии комбинированных мастерских	до 35
10. За проведение внеклассной работы по физическому воспитанию:	
В общеобразовательных организациях педагогическим работникам (в целом на организацию) с количеством классов-комплектов:	
от 10 до 19	25
от 20 до 29	50
30 и более	100
11. За ведение делопроизводства и бухгалтерского учета:	
Учителям и другим работникам	до 25
12. 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
13. За заведование учебно-консультационными пунктами:	
Учителям и другим педагогическим работникам	10
14. 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
15. Работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, за работу в комиссиях по осуществлению закупок:	
Руководство комиссиями	20
Работа секретаря	15
16. Водителям автотранспортных средств, при отсутствии в штате организации должности механика, за техническое обслуживание автотранспортных средств	до 30
17. Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании организации	до 80 или в денежном выражении

Примечания:

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

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

2. Доплаты за классное руководство, проверку тетрадей устанавливаются в размере, предусмотренном настоящей таблицей, в классе (учебной группе) с наполняемостью не менее 15 человек 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 общеобразовательной организации (классов), осуществляющих адаптированные основные общеобразовательные программы, доплаты за классное руководство, проверку тетрадей устанавливаются в размере, предусмотренном настоящей таблицей.

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 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	учителя, преподаватели, сурдопедагоги, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том 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-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, У КП, 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) организации 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 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	руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на 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-летний, 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 образовательной организации, 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.

**РАЗМЕРЫ МИНИМАЛЬНЫХ ОКЛАДОВ,
МИНИМАЛЬНЫХ СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩЕЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ
ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ НА ТЕРРИТОРИИ ШАТКОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО
РАЙОНА НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ, ПО ЗАМЕЩАЕМЫМ ДОЛЖНОСТЯМ,
ПРЕДУСМОТРЕННЫМ ПКГ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ
(с 1 июня 2017 года)**

N п/п	Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по профессии	Минимальные оклады (минимальные ставки зарботной платы), рублей
1.	ПКГ "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня" (костюмер)		7 915
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	8 732
3.	ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена" (руководитель кружка, аккомпаниатор, культорганизатор)		9 610
4.	ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена" (библиотекарь, библиограф, звукооператор, художник, художник-конструктор и другие)		10 762
5.	ПКГ "Должности руководящего состава организаций культуры, искусства и кинематографии" (заведующий отделом (сектором) библиотеки, заведующий отделом (сектором) музея, звукорежиссер и другие)		12 044