

**Положение об оплате труда работников
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
средней школы №10 г.Павлово
(далее - Положение)**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Нижегородской области от 23 июля 2008 года № 296 «Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области», другими нормативными актами Российской Федерации, Нижегородской области и постановления администрации Павловского муниципального района от 23.05.2014 г. №85 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Павловского муниципального района Нижегородской области», устава Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней школы №10 г.Павлово (далее - учреждение) .

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

- повышения уровня доходов работников образовательных организаций;
- установления зависимости величины заработной платы от сложности и качества выполняемых работ, уровня квалификации работников;
- усиления стимулирующей роли оплаты труда в оценке результативности труда работников;
- расширения прав руководителей в оценке деловых качеств работников и результатов их труда;

1.3 Отраслевая система оплаты труда работников учреждения носит открытый характер и устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Нижегородской области, учреждения по согласованию с представительными органами работников.

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

1.3.1. Отраслевая система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов;

б) единого квалификационного справочника должностей руководящих, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

в) государственных гарантий по оплате труда;

г) Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденного приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 года N 229;

д) Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденного приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 года N 230;

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 государственных учреждений Нижегородской области;

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

з) мнения представительного органа работников.

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

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

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

1.6. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, профессии работника, размеры повышающих коэффициентов к окладам, 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 учреждения осуществляется в пределах объема средств организации на текущий финансовый год. Формирование фонда оплаты труда в учреждении, переведённом на нормативное финансирование, 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 объёмом средств, предусмотренных на оплату труда, и средств, поступающих от деятельности, приносящей доход, направленных на оплату труда работников организации.

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

1.11. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения, в части оплаты труда работников предусматриваемый главным распорядителем в порядке нормативного финансирования, а также объем ассигнований, предусматриваемый в бюджетных сметах подведомственных ему организаций, могут быть уменьшены только при условии уменьшения объема предоставляемых ими бюджетных услуг.

1.12. Объём бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда работников учреждения, ежегодно индексируется не ниже уровня, предусмотренного бюджетом на очередной финансовый год и плановый период.

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

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

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

2.3. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих данной организации. В соответствии с уставной деятельностью организации при формировании штатного расписания используются должности и профессии в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 г. № 761н, с профессиональными квалификационными группами утверждёнными приказами Минздравсоцразвития России от 3 июля 2008 г. № 305н; от 29 мая 2008 г. № 247н; от 29 мая 2008 г. № 248н; от 5 мая 2008 г. №216н; от 5 мая 2008г.№217н; от 18 июля 2008 г. № 342н и настоящим положением, номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденных Постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 года № 678.

2.4. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работникам, размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставка заработной платы) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников учреждения 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 образовательных организаций Павловского муниципального района" 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 муниципальных образовательных организаций Павловского муниципального района" 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 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 (ставке заработной платы). Перечень оснований и размеры компенсационных выплат определены в Приложении 2 к настоящему Положению.

2.7. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат. Перечень и условия, распределение стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения осуществления выплат стимулирующего характера работникам учреждения определены Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работникам учреждения.

В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут быть установлены по решению работодателя премии по итогам работы за определённый период (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год), а также премии к праздничным датам, юбилейным датам.

2.8. Работникам учреждения устанавливаются доплаты за работу, необходимую для осуществления учебно-воспитательного процесса, но не входящую в круг должностных обязанностей соответствующих должностей согласно профессионально – квалификационных справочникам. Перечень и размеры доплат устанавливаются приказом руководителя организации в процентном отношении от минимального оклада по ПКГ работника с учетом коэффициентов увеличения заработной платы по Указам Президента, принятых Правительством Нижегородской области 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 3 "Доплаты за дополнительно возложенные на педагогических работников обязанности" к настоящему Положению.

2.9. Порядок установления должностных окладов педагогическим работникам учреждения:

2.9.1. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от уровня образования и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, сложности и объёма 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 муниципальных образовательных организаций Павловского муниципального района" к настоящему Положению).

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

2.9.4. Уровень образования педагогических работников учреждения 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 учётом перечня повышающих коэффициентов.

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

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

2.9.8. Учителю-логопеду должностной оклад устанавливается 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 являются 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 4 «Порядок определения стажа педагогической работы» к настоящему Положению.

2.9.10. Размеры минимальных окладов, ставок заработной платы работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, по профессиональной квалификационной группе должностей работников культуры установлены в приложении 5, должностей работников, относимых к основному персоналу установлен в приложении 6.

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

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 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 учреждения проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) учителей, преподавателей, других работников организации, 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 образовательной организации помимо основной работы), тарификационные списки по форме, установленной нормативным правовым актом управления образования администрации Павловского муниципального района.

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

2.10. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в муниципальных образовательных организациях Павловского муниципального района:

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

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

2.10.3. Продолжительность рабочего времени других работников, устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом РФ 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 п.2.12. настоящего Положения.

2.10.5. Учёт 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 учреждения 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 2.10.9. 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 руководящих и других работников учреждения без занятия штатной должности в учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по должностным окладам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

2.10.9. Объем учебной нагрузки педагогических работников учреждения устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки,

оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяется 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 и преподавателям, для которых организация является основным местом работы, сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов 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, дисциплин (модулей) у учителей и преподавателей выпускных классов, групп обеспечивается путем предоставления им учебной нагрузки в классах (классах-комплектах), группах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями и преподавателями учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей).

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

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

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

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в учреждении его руководителем, определяется управлением образования администрации Павловского муниципального района, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, руководителем учреждения. Преподавательская работа в учреждении для указанных работников совместительством не считается.

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

учителям, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным); педагогам дополнительного образования.

2.10.9.2 . За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, перечисленных в пункте 2.10.9.1, принимается норма часов учебной (преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы.

2.10.10. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников управления образования администрации Павловского муниципального района и информационно-диагностического кабинета) осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, если учителя и преподаватели, для которых данное учреждение, является местом основной работы, обеспечены работой по своей специальности в объеме не менее, чем на 1 должностной оклад.

При возложении на учителей учреждения, для которых данное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях и совместительством не считаются.

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

2.11. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам учреждения:

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

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата учителей и преподавателей за работу по совместительству в другой образовательной организации, учителей, для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

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

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

Тарификация учителей, осуществляющих обучение детей, находящихся на длительном лечении в больницах, а также учителей учреждения, реализующих 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, 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 недельных часа на прием зачетов.

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

2.11.4. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года педагогическую 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 РФ от 27.03.2006 № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

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

2.12. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников учреждения:

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

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

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с лицами, обучающимися по заочной форме, и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников управления образования администрации Павловского муниципального района и информационно-диагностического кабинета), привлекаемых для педагогической работы в учреждение;

за часы педагогической работы в объеме 300 часов в другой образовательной организации (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации;

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

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

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

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

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

3.2. Должностной оклад руководителя учреждения утверждается приказом начальника управления образования и вносится в трудовой (эффективный) договор.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения к средней заработной плате работников учреждения устанавливается управлением образования администрации Павловского муниципального района в кратности от 1 до 8.

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.

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

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

3.5. Премирование руководителя учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки эффективности работы организации, утверждаемыми управлением образования администрации Павловского муниципального района, за счет бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждения. Размеры премирования руководителя учреждения, порядок его выплаты устанавливаются в трудовом договоре с руководителем учреждения.

Для руководителя учреждения предусматривается отдельный перечень стимулирующих выплат, в том числе за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Перечень стимулирующих выплат, в том числе за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, определяется в приложении 3 к настоящему Положению.

3.6. Руководителю учреждения, заместителям руководителя, главному бухгалтеру выплачиваются надбавки за выслугу лет. Величина надбавки за выслугу лет руководителю организации рассчитывается в процентах от средней заработной платы основного персонала организации, соответствующих стажу руководящей работы:

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

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

при выслуге более 10 лет - до 15%.

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

$$Нв = (Зс \times К) \times В, \text{ где:}$$

Нв - надбавка за выслугу в денежном выражении;

Зс - средняя заработная плата работника основного персонала по учреждению;

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

В - коэффициент, отражающий величину надбавки за выслугу лет.

3.7. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создана организация. Перечни должностей и профессий работников организаций, которые относятся к

основному персоналу по типам образовательных организаций приведены в приложении 9 к настоящему Положению.

3.8. Порядок исчисления размера средней заработной платы, для определения размера должностного оклада руководителя учреждения определяется постановлением Администрации Павловского муниципального района от 24.10.2008г. №71 «Об утверждении порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального образовательного учреждения Павловского муниципального района Нижегородской области».

Периодичность исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя учреждения устанавливается, начиная с 2012 года, один раз в два года. Расчет средней заработной платы работников основного персонала за предыдущий календарный год производится в I квартале года установления должностного оклада руководителя.

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты за выполнение обязанностей, не входящих в должностные обязанности работника, выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала.

3.9. Средняя заработная плата работников основного персонала организации определяется путем деления суммы должностных окладов, ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников основного персонала организации за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала организации за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

3.10. При определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитывается среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями.

3.11. В численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала организации, рабочее время которых учитывается на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на одной, более одной ставке (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

Работники основного персонала учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников осуществляется в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов - на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при

шестидневной рабочей неделе);

33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

18 часов - на 3,6 (при пятидневной рабочей неделе) или на 3 часа (при шестидневной рабочей неделе);

б) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала организации, работавших на условиях неполного рабочего времени.

3.12. 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.

4. 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 учреждения, в порядке исключения, могут быть назначены руководителем учреждения на соответствующие должности.

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

4.3. При установлении оплаты труда педагогическим работникам, выполняющим работу по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, условия оплаты труда определяются с учетом имеющейся квалификационной категории, если профиль выполняемой педагогической работы соответствует профилю работы, по которой имеется категория. Перечень оснований определен в Приложении 7.

4.3.1. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;

4.3.2. В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения трудовой

пенсии сохранять на этот период оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории;

4.3.3. В случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

4.4. Преподавательская работа руководящих и других работников 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. Работникам может выплачиваться материальная помощь за счет бюджетных средств и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Материальная помощь – это вид денежных выплат, осуществляемых с целью оказания помощи в определенных случаях.

Материальная помощь может быть оказана при наступлении особых обстоятельств, требующих больших материальных затрат работника:

- в связи со смертью близкого родственника (родители, дети, муж, жена);
- в связи с несчастным случаем, произошедшим с работником или членами его семьи;
- в связи с необходимостью длительного лечения работника, его детей;
- в связи с обучением сотрудника по профилю учреждения;
- и др.

В случае смерти работника материальная помощь выплачивается его семье.

Основанием для рассмотрения вопроса о выплате работнику материальной помощи является письменное заявление работника (близкого родственника работника при его смерти) на имя директора учреждения с указанием причины ходатайства о выплате материальной помощи.

Решение о выплате материальной помощи принимается директором Учреждения. Размер материальной помощи работникам устанавливается индивидуально в отношении каждого работника. Выплата материальной помощи производится на основании приказа директора Учреждения.

4.6. При наличии денежных средств фонда оплаты труда работнику может быть выплачена денежная компенсация за часть отпуска, превышающей 28 календарных дней.

Денежная компенсация – это вид денежных выплат, осуществляемых для замены неиспользуемого отпуска.

Основанием для рассмотрения вопроса о выплате денежной компенсации является письменное заявление работника на имя директора учреждения. Решение о выплате денежной компенсации принимается директором учреждения. Выплата денежной компенсации производится на основании приказа директора Учреждения.

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

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

ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ, (СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

1. Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников учреждения.

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

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

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Минимальный оклад, руб.
с 1 января 2014 года	
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня (вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части)	3305
с 1 октября 2014 года	
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня (вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части)	3536

1.3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад ¹ , руб.	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень (старший вожатый)	1,0	3600	3834
2 квалификационный уровень (педагог дополнительного образования, социальный педагог)	1,11	4000	4260
3 квалификационный уровень (воспитатель, методист, педагог-психолог, старший)	1,17	4200	4473
4 квалификационный уровень (преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь)	1,22	4400	4686

Примечание:

¹ Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников по должностям: "учитель", "преподаватель", "педагог" муниципальных общеобразовательных организаций (включая общеобразовательные организации, реализующие адаптированные основные общеобразовательные программы).

1.4. Положением об оплате труда работников учреждения предусматриваются коэффициенты, повышающие минимальный оклад по ПКГ и формирующие должностной оклад.

1.5. По должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников (пункт 1.3. настоящего приложения), предусматриваются повышающие коэффициенты к минимальным окладам по ПКГ:

за уровень профессионального образования и учёную степень:
бакалавр 1,1;

специалист	1,1;
магистр	1,1;
кандидата наук	1,2;

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 в случаях:

- длительной нетрудоспособности работника в течение аттестационного периода,
- по возвращении в течение учебного года из длительной командировки, связанной с профессиональной деятельностью,
- из отпуска длительностью до одного года, из отпуска по уходу за ребенком, независимо от срока окончания действия квалификационной категории,
- при приеме на работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательного учреждения,
- работникам, которым до достижения возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, остался один год и менее.

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

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

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

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

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам учреждения в зависимости от общего педагогического стажа работы по должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников (пункт 1.3 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 с учетом нагрузки. Перечень учреждений, 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).

1.8. Педагогическим работникам, имеющим почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, "Заслуженный мастер профтехобразования", а также работникам образовательных организаций, имеющим почетные звания "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный деятель искусств", "Заслуженный артист", "Народный артист", "Заслуженный тренер", "Заслуженный мастер спорта", "Мастер спорта международного класса" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", предусматривается персональная повышающая надбавка в размере 10% к должностному окладу (ставке заработной платы). Применение персональной повышающей надбавки может быть только при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

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

1.9. Положением об оплате труда для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по ПКГ должностей работников образования, могут устанавливаться 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 директором учреждения персонально в отношении конкретного работника, и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер персональных повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. Представленные персональные повышающие коэффициенты применяются к должностному окладу. Денежная надбавка, полученная в результате применения персональных повышающих коэффициентов, суммируется с должностным окладом. Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

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

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

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
с 1 января 2014 года		
1 квалификационный уровень	1,0	3082
2 квалификационный уровень	1,07	3305
с 1 октября 2014 года		
1 квалификационный уровень	1,0	3298
2 квалификационный уровень	1,07	3536

2.3. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня".

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
с 1 января 2014 года		
1 квалификационный уровень	1,0	3229
2 квалификационный уровень	1,09	3533
3 квалификационный уровень	1,2	3874
4 квалификационный уровень	1,32	4274
5 квалификационный уровень	1,45	4673
с 1 октября 2014 года		
1 квалификационный уровень	1,0	3455
2 квалификационный уровень	1,09	3780
3 квалификационный уровень	1,2	4145
4 квалификационный уровень	1,32	4573
5 квалификационный уровень	1,45	5000

2.4. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня".

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
с 1 января 2014 года		
1 квалификационный уровень	1,0	4169
2 квалификационный уровень	1,09	4558
3 квалификационный уровень	1,2	5014
4 квалификационный уровень	1,33	5527
5 квалификационный уровень	1,48	6154
с 1 октября 2014 года		
1 квалификационный уровень	1,0	4461
2 квалификационный уровень	1,09	4877
3 квалификационный уровень	1,2	5365
4 квалификационный уровень	1,33	5914
5 квалификационный уровень	1,48	6585

2.5. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня".

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
с 1 января 2014 года		
1 квалификационный уровень	1,0	6609
2 квалификационный уровень	1,10	7293
3 квалификационный уровень	1,21	7977
с 1 октября 2014 года		
1 квалификационный уровень	1,0	7072
2 квалификационный уровень	1,10	7804
3 квалификационный уровень	1,21	8535

2.6. Положением по оплате труда для работников профессионально 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 лет до 5 лет – до 0,05;
- при выслуге лет от 5 лет до 10 лет – до 0,1;
- при выслуге лет более 10 лет – до 0,15.

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

Применение надбавок за выслугу лет не образует новый должностной оклад и не учитываются при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

2.7. 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 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.

3. Порядок формирования ставок заработной платы работников муниципальных образовательных организаций, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям профессионально квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих и профессий рабочих, не включённых в профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий 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:

- с 1 января 2014 года: 2963 руб.
- с 1 октября 2014 года: 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:

- с 1 января 2014 года: 3383 руб.

- с 1 октября 2014 года: 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 включенных 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: - с 1 января 2014 года: 2963 руб. - с 1 октября 2014 года: 3170 руб.			
1	3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1,09

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 профессионально квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих и профессий рабочих, не включенных в профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих предусматриваются повышающие коэффициенты за выслугу лет:

при выслуге лет от 3 лет до 5 лет – до 0,05;

при выслуге лет от 5 лет до 10 лет – до 0,1;

при выслуге лет более 10 лет – до 0,15.

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

Применение надбавки за выслугу лет не образует новую ставку заработной платы и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к ставке заработной платы.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2 к Положению
об оплате труда работникам МБОУ СШ №10 г. Павлово

ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

1.1 Перечень работников и конкретные размеры выплат компенсационного характера к должностным окладам работников (в случаях, предусматривающих диапазон от минимального до максимального размеров выплат) определяются руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения в зависимости от степени и продолжительности их занятости в условиях, отклоняющихся от нормальных, и других факторов.

1.2. 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 (ставки заработной платы) работника по должности, без учета повышения по другим основаниям.

1.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

№ п/п	Наименование доплат	Рекомендуемый размер выплат (в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы))
1.	За работу в ночное время, за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов)	не ниже 35
2.	За работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда (приказ Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 "Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам	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.

	организаций и учреждений системы Гособразования СССР")	
3.	За ненормированный рабочий день водителям автомобилей	25
4.	За работу водителям автомобилей требующего повышенного уровня профессиональной квалификации I класса II класса	25 10
5.	За привлечение работника к работе в установленный ему графиком выходной или нерабочий праздничный день: работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам работникам, получающим месячный оклад По желанию работника, работавшего в выходной и нерабочий праздничные дни, ему может быть предоставлен другой день отдыха. (В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит).	не менее чем в двойном размере не менее двойной часовой или дневной ставки; не менее одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы

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

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

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

1.7. 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, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

ДОПЛАТЫ ЗА ДОПОЛНИТЕЛЬНО ВОЗЛОЖЕННЫЕ НА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНЫЙ И МЛАДШИЙ ОБСЛУЖИВАЮЩИЙ ПЕРСОНАЛ ОБЯЗАННОСТИ

Перечень оснований		Размер доплат в процентах от минимального оклада по ПКГ
1. За классное руководство (руководство группой):		
Педагогическим работникам	1 - 4 классов	15
	5 - 11 классов	20
2. За проверку тетрадей:		
Учителям	1 - 4 классов	10
3. За проверку письменных работ:		
Учителям, преподавателям по русскому языку, родному языку и литературе		15*
Учителям, преподавателям по математике, химии, физике, биологии, иностранному языку, черчению, конструированию, технической механике, истории, обществознанию, географии		10*
4. Консультирование, рецензирование рефератов и других творческих работ, тьюторство		10
5. За заведование учебными кабинетами, мастерскими:		
- учителям и другим работникам в общеобразовательных организациях		10
6. За руководство методическими и предметными комиссиями объединениями (РМО, ШМО, экспериментальная площадка, творческие объединения (проблемные группы, постоянно-действующие семинары и др.), школьным музеем, работу в центре психолого-педагогической-педагогической помощи «Доверие» при управлении образования, руководство профсоюзом, другими профессиональными и общественными объединениями в Учреждении, межшкольными факультативными занятиями:		
- учителям и другим 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:		10*
- за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом не менее 5 единиц		
- за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры		15*

числом от 5 до 10 единиц	
- за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом от 10 до 15 единиц	20*
- за 15 и более, технически исправных и эксплуатируемых компьютеров	25*
8. За заведование учебно-опытными участками (в зависимости от объёма на время выполнения работ):	
- учителям и другим работникам	до 25
9. За заведование учебными мастерскими:	
- учителям и другим работникам	до 20
- при наличии комбинированных мастерских	до 35
10. За проведение внеклассной работы по физическому воспитанию:	
В общеобразовательных организациях педагогическим работникам (в целом на школу) с количеством классов-комплектов:	
- от 10 до 19	25
- от 20 до 29	50
- 30 и более	100
11. За ведение делопроизводства:	
- учителям и другим работникам	до 25
12. За заведование учебно-консультационными пунктами:	
- учителям и другим педагогическим работникам	10
13. Педагогическим работникам образовательных учреждений за участие в работе на экспериментальных площадках, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий:	
- педагогическим работникам	до 20
14. Педагогическим работникам за работу в классах с углубленным изучением отдельных предметов, в профильных классах (учителям, ведущим предметы углубленного изучения, профильные предметы)	до 15*
15. Водителям автотранспортных средств при отсутствии в штате учреждения должности механика за техническое обслуживание автотранспортных средств	до 30
16. Работникам учреждения (за исключением руководителя) за работу в качестве контрактного управляющего	до 10**
17. Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании учреждения	до 30

* - размер доплат в процентах от минимального оклада по ПКГ с учетом нагрузки

** - размер доплат в процентах от должностного оклада

Примечания:

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

2. Доплаты за дополнительно возложенные на педагогических работников по должностям: "учитель", "преподаватель", "педагог" обязанности в учреждении устанавливаются в процентах от минимального оклада по ПКГ, увеличенного на 30 процентов и на 14 процентов в соответствии с нормативными правовыми актами Правительства Нижегородской области.

Доплаты за дополнительно возложенные на других педагогических работников обязанности в учреждении, за исключением педагогических работников, указанных в первом абзаце данного пункта устанавливаются в процентах от минимального оклада по ПКГ, увеличенного на 14 процентов.

3. Доплаты за дополнительно возложенные на педагогических работников обязанности в учреждении устанавливаются в процентах от минимального оклада по ПКГ, увеличенного в соответствии с актами Правительства Нижегородской области.

4. Доплаты за классное руководство, проверку тетрадей устанавливаются в размере, предусмотренном настоящей таблицей, в классе (учебной группе) с наполняемостью не менее 15 человек. Для классов (учебных групп) с меньшей наполняемостью расчет размера доплаты за классное руководство, проверку тетрадей осуществляется в размере 50 процентов от установленной доплаты.

5. При осуществлении учителями индивидуального обучения на дому обучающихся, нуждающихся в длительном лечении, проверка тетрадей не оплачивается.

ПРИЛОЖЕНИЕ 4 к Положению
об оплате труда работникам МБОУ СШ №10 г. Павлово

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 муниципальных образовательных организаций, 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 т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, осуществляющей образовательную деятельность, 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 учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования при определении надбавок за выслугу лет.

№ п/п	Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1.	Образовательные организации, кроме организаций высшего 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	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 пищевых машинах и другой организационной технике), старшие методисты,

	учреждениях для взрослых	<p>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</p>
2.	Образовательные организации высшего профессионального образования	профессорско-преподавательский состав, концертмейстеры, аккомпаниаторы
3.	Образовательные организации со специальным наименованием "высшие военные" и "средние военные"	работа (служба) на профессорско-преподавательских и преподавательских должностях
4.	Образовательные организации дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов), методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	профессорско-преподавательский состав, старшие методисты, методисты, директора (заведующие), ректоры, заместители директора (заведующего), проректоры, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами, научные сотрудники, деятельность которых связана с образовательным процессом, методическим обеспечением
5.	1. Органы, осуществляющие управление в сфере образования, и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными организациями	руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной

	2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров предприятий, объединений, организаций, подразделения министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством) штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
6.	Образовательные организации РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
7.	Общежития учреждений, 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

* - данные должности переименованы.

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 учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

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

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

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

4) мастерам производственного обучения, старшим мастерам учреждений начального профессионального образования;

5) педагогам дополнительного образования;

6) педагогическим работникам экспериментальных образовательных организаций;

7) педагогам-психологам;

8) методистам;

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

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

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

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

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

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

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

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

ПРИЛОЖЕНИЕ 5 к Положению
об оплате труда работникам МБОУ СШ №10 г. Павлово

РАЗМЕРЫ МИНИМАЛЬНЫХ ОКЛАДОВ,
МИНИМАЛЬНЫХ СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ПАВЛОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ, ПО ЗАМЕЩАЕМЫМ ДОЛЖНОСТЯМ,
ПРЕДУСМОТРЕННЫМ ПКГ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по профессии	Минимальные должностные оклады (ставки заработной платы)*,рублей
1.	ПКГ "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня" (костюмер)		6509
2.	ПКГ "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня"		
2.1	1 квалификационный уровень (настройщик пианино и роялей 4-8 разрядов ЕТКС)	1,0	7181
3.	ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена" (руководитель кружка, аккомпаниатор, культорганизатор)		7903
4.	ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена" (библиотекарь, библиограф, звукооператор, художник, художник-конструктор и другие)		8850
5.	ПКГ "Должности руководящего состава организаций культуры, искусства и кинематографии" (заведующий отделом (сектором) библиотеки, заведующий отделом (сектором) музея, звукорежиссер и другие)		9905

ПРИЛОЖЕНИЕ 6 к Положению
об оплате труда работникам МБОУ СШ №10 г. Павлово

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников, относимых к основному персоналу учреждения

№	Образовательные организации	Основной персонал
3	Общеобразовательные организации	Учитель, воспитатель, педагог дополнительного образования

ПРИЛОЖЕНИЕ 7 к Положению
об оплате труда работникам МБОУ СШ №10 г. Павлово

Перечень должностей педагогических работников, по которым рекомендуется производить оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности).
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «технология»)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при

	<p>выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам);</p> <p>воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)</p>
<p>Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)</p>	<p>Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств);</p> <p>музыкальный руководитель;</p> <p>концертмейстер</p>
<p>Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер</p>	<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)</p>
<p>Старший тренер-преподаватель;</p> <p>тренер-преподаватель</p>	<p>Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре);</p> <p>инструктор по физической культуре</p>
<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре);</p> <p>инструктор по физической культуре</p>	<p>Старший тренер-преподаватель;</p> <p>тренер-преподаватель</p>

**Положение о распределении
стимулирующей части фонда оплаты труда работников
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
средней школы №10 г.Павлово**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней школы №10 г. Павлово (далее положение) разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней школы №10 г. Павлово (далее учреждение) в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

1.2. Положение устанавливает общий порядок и критерии формирования выплат стимулирующего характера работникам учреждения.

1.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников организации составляет не менее 30 процентов от фонда оплаты труда работников организации (данная норма вводится с 01.01.2017 г.). 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.

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

**2. Порядок распределения стимулирующей части
фонда оплаты труда учреждения.**

2.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за выслугу лет (в виде надбавок, определенных Положением об оплате труда работников Учреждения);
- премиальные выплаты по итогам конкретной работы,
- премиальные выплаты за определенный период (квартал, полугодие, девять месяцев, год);

- выплаты в связи с государственными и (или) профессиональными праздниками, в связи с юбилейными датами со дня рождения, свадьбой, рождением ребенка, в связи с юбилеем учреждения и трудовой деятельности в размере не более одного должностного оклада (ставки заработной платы). Размер выплат устанавливается трудовым договором с работником.

2.1.1. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы предполагают поощрение работника за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей; интенсивность труда; 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.

Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются директором Учреждения в процентах от минимального оклада или в абсолютном денежном выражении.

2.1.2. Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет (Приложение 1 к Положению об оплате труда работников учреждения) устанавливаются исходя из стажа руководящей работы – для директора учреждения; педагогического стажа работы – для педагогических

работников и заместителей директора, курирующих учебно-воспитательную работу учреждения; общего стажа работы – для остальных категорий персонала.

Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет рассчитываются в процентах от величины средней заработной платы основного персонала учреждения – для директора; из процентного соотношения величины должностного оклада директора учреждения и величины средней заработной платы основного персонала учреждения – для заместителей директора и главного бухгалтера учреждения; в процентах от минимального оклада по ПКГ с учетом нагрузки - для остальных категорий персонала.

2.1.3. Премияльные выплаты стимулирующего характера за выполнение конкретной работы предполагают поощрение работника за качественную подготовку и проведение конкретного мероприятия; за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности; за выполнение работ, связанных с обеспечением безаварийного, бесперебойного функционирования инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения организации.

2.1.4. Выплаты стимулирующего характера за определенный период предполагают поощрение работника за участие в выполнении важных работ, мероприятий (подготовка к российским, окружным, областным и районным мероприятиям; разработка образовательных проектов, программ и т.п.); за особый режим работы (реализация программ профилактического и оздоровительного характера с детьми, требующими повышенного внимания и т. д.); за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения; за активное участие в работе методической службы района, выполнение дополнительной работы связанной или не связанной с основным образовательным процессом в пределах Уставной деятельности и др. Премияльные выплаты устанавливаются директором учреждения в абсолютном денежном выражении.

2.2. Основанием для определения размера премияльных выплат стимулирующего характера работникам учреждения за определенный период работы, является протокол заседания комиссии по оценке результативности и качества труда работников учреждения.

2.2.1. Состав комиссии утверждается приказом директора учреждения. В состав комиссии могут входить директор учреждения, заместители директора, руководители школьных методических объединений, представители органов государственного управления учреждением. Заседания комиссии проводятся не реже 4 раз в год.

2.2.2. Комиссия проводит оценку труда работников согласно критериям премирования раздела 3 настоящего положения. Координирует деятельность комиссии директор Учреждения.

2.2.3. На основании проведенной оценки достижений работников учреждения, исходя из размера стимулирующей части фонда оплаты труда, а также за счет дополнительных финансовых средств (от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности), а также за счет добровольных пожертвований и целевых взносов физических и (или) юридических лиц, по решению директора, работникам учреждения производятся премияльные выплаты.

2.2.4. Стимулирование работников учреждения, критериальная база оценки качества и результативности труда по должностям, которых не предусмотрена разделом 3 настоящего положения, производится за счёт имеющейся доли фонда стимулирующих выплат.

2.3. Распределение средств, стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения, по видам и формам материального стимулирования работников производится директором учреждения.

2.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом директора учреждения. Размеры выплат стимулирующего характера работников максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемых им.

2.5. Использование условий и показателей деятельности работников учреждения для определения размера премияльных выплат стимулирующего характера, не связанные с результативностью деятельности, не допускается.

2.6. Сроки и порядок рассмотрения критериев материального стимулирования педагогических работников:

2.6.1. Для определения размера премиальных выплат стимулирующего характера за результативность и качество труда используется итоговый оценочный лист, заполненный заместителями директора и самим педагогическим работником.

2.6.2. Оценка результативности и качества труда педагогического работника проводится комиссией 4 раза в год по состоянию на 25 марта, 25 июня, 25 октября, 25 декабря.

2.6.3. К оценочному листу составляются либо пояснительные справки по каждому пункту отдельно с подробным разъяснением всех показателей или приложением подтверждающих документов (копий приказов, удостоверений, грамот и т.д.)

2.6.4. Не позднее 20 марта, 20 июня, 20 октября, 20 декабря педагогический работник предоставляет сформированный пакет документов курирующему заместителю директора.

2.6.5. В течение 5 рабочих дней заместители директора проверяют полноту и достоверность сведений и составляют свое заключение в оценочном листе. При этом заместители директора имеют право вносить изменения и привлекать необходимую документально оформленную информацию управления образования, информационно-диагностического кабинета, образовательного учреждения и др.

2.6.6. Утверждение итоговых оценочных листов проводится на итоговом заседании комиссии с оформлением письменного протокола. В протоколе итогового заседания указывается дата проведения заседания, присутствующие члены комиссии, фамилия и занимаемая должность работника, и итоговое количество баллов по оценочным листам.

2.6.7. В течение 7 рабочих дней с момента итогового заседания комиссии педагогический работник Учреждения знакомится с итоговым оценочным листом, в котором ставит дату ознакомления и роспись.

2.6.8. В случае несогласия с оценкой результатов своей деятельности работник Учреждения в течение 5 рабочих дней с момента ознакомления с итоговым оценочным листом вправе обратиться в письменном виде за разъяснением в комиссию.

2.6.9. Комиссия 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.

2.6.10. Оценочные листы, пояснительные справки и подтверждающие документы хранятся у заместителя директора в течение 3 лет.

3. Перечень критериев премирования работников учреждения.

3.1. Критерии результативности деятельности заместителя директора по учебно-воспитательной работе

Критерии	Показатели	Баллы
1. Позитивная динамика учебных достижений обучающихся, результативность внеурочной деятельности	1.1. Освоение государственного образовательного стандарта по курируемым предметам: - 100% - не менее 95%; - не менее 90%	5 3 1
	1.2. Результаты ЕГЭ: - успеваемость 100 % - средний балл выше районного (в зависимости от количества курируемых предметов)	7 3-5
	1.3. Результаты ГИА в новой форме: - успеваемость – 100% - качество знаний выше районного показателя (в зависимости от количества курируемых предметов)	7 3-5
	1.4. Наличие победителей и призеров олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов: - муниципальный уровень - региональный уровень Наличие участников олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов: - региональный уровень - федеральный уровень	2 4 3 5
2. Эффективность управленческой деятельности	2.1. Организация вариативности обучения в ОУ (профильные классы, СКК, ККО) (в зависимости от количества классов и объема выполняемой работы)	3-5
	2.2. Эффективная организация различных форм получения образования обучающимися (экстернат, семейное обучение, обучение на дому детей с ограниченными возможностями здоровья) (в зависимости от количества обучающихся)	3-5
	2.3. Реализация программ дистанционного обучения	3-5
	2.4. Результативность применения педагогами на уроках и во внеурочной деятельности проектных методик и технологий: - наличие призовых мест на конкурсах проектов	5
	2.5. Портфолио обучающихся применяется в отношении: - менее 50% обучающихся - 50-70% - свыше 70%	1 2 3
	2.6. Внедрение электронных журналов классов, журналы ведутся в: - 30-50% классов - 50-70% классов - более 70% классов - 100% классов	0,5 1 1,5 2
	2.7. Эффективность организации работы по недопущению пропусков уроков обучающимися без уважительных причин	1-4
	2.8. Положительная динамика в наполнении образовательными ресурсами и оформлении предметных кабинетов, подготовка кабинетов к новому учебному году	3-5
	2.9. Наличие отчетных (обзорных) публикаций заместителя о различных аспектах деятельности школы в периодической печати, сети Интернет (в том числе, на школьном сайте), участие в подготовке Публичного доклада ОУ	3-5
	2.10. Участие в создании и наполнении сайта ОУ	1-6
	2.11. Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, выполнение поручений и др.)	3-7
	2.12. Применение информационных технологий в аналитической деятельности заместителя	1-3
	2.13. Увеличение интенсивности труда в рассматриваемый период времени	1-10
	2.14. Наличие работы с детьми из социально-опасных и неблагополучных семей, состоящими на учетах КДН и ЗП, ПДН, внутришкольном учете и т.д.	1-3
3. Уровень профессиональной культуры заместителя и	3.1. Личное участие заместителя в конкурсах профессионального мастерства: - муниципальный уровень - региональный уровень - федеральный уровень	3 6 10
	3.2. Участие заместителя в семинарах, конференциях, форумах, педагогических	

организация работы с педагогами	чтениях и др.:	
	- муниципальный уровень	2
	- региональный уровень	5
	- федеральный уровень	7
	3.3.Наличие авторских публикаций, выполненных заместителем:	
	- муниципальный уровень	2
	- региональный уровень	5
	- федеральный уровень	7
	3.4.Разработка методических пособий (рекомендаций), программ, положений и т.д. для внутреннего пользования	3-5
3.5.Подготовка педагогов для участия в конкурсах профессионального мастерства:		
- муниципальный уровень	3	
- региональный уровень	5	
- федеральный уровень	8	
3.6.Наличие выступлений, подготовленных педагогами, на различных профессиональных форумах (педагогические советы, семинары, методические объединения, конференции и т.п.), проведение учителями открытых уроков (мастер-классов):		
- школьный уровень	1	
- муниципальный уровень	2	
- региональный уровень	5	
- федеральный уровень	7	
3.7.Наличие авторских публикаций в периодической печати, выполненных сотрудниками, курируемыми заместителем:		
-муниципальный уровень	2	
- региональный уровень	5	
- федеральный уровень	7	
3.8.Эффективная организация работы с молодыми специалистами (по наличию проведенных мероприятий)	3-5	
3.9.Положительная динамика количества аттестованных педагогов	5	
4. Позитивная динамика инновационной деятельности	4.1. Разработка и внедрение педагогами авторских программ	
	- разработка	5
	- внедрение	2
	- проведение экспертизы в экспертных советах:	
- муниципального уровня	5	
- регионального уровня	8	
4.2.Представление результатов экспериментальной деятельности и исследовательской работы:		
- школьный уровень	1	
- муниципальный уровень	2	
- региональный уровень	5	
- федеральный уровень	8	
4.3. Учителями подготовлены и оформлены портфолио:		
- более 80% учителей	8	
- от 60 до 80%	5	
- от 40 до 60 %	3	
5. Результаты реализации программы мониторинга образовательного процесса, внутришкольного контроля	5.1.В ОУ создана и постоянно модернизируется система мониторинга качества образования	1-7
	5.2.План внутришкольного контроля выполнен:	
	- на 100%	8
	- не менее, чем на 70%	4
5.3.Высокий уровень организации и проведения районных и административных проверочных работ	2-5	
5.4.Выполнение плана (программы) повышения квалификации педагогических работников	1-5	

3.1.1. Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда заместителя директора по учебно-воспитательной работе

№	Критерии	Баллы
1	Не выполнены требования по отчётности, в том числе своевременно	от -1 до -5

2	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса	- 2
3	За каждое нарушение Правил внутреннего трудового распорядка	- 3
4	Наличие обоснованных жалоб, обращений родителей на деятельность зам. директора	- 5

3.2. Критерии результативности деятельности заместителя директора по воспитательной работе

Критерии	Показатели	Баллы
1. Позитивные результаты внеурочной деятельности по курируемым заместителем направлениям	1.1. Охват учащихся дополнительным образованием: - менее 30 % - менее 40 % - от 40 до 50 % - от 50 до 70 % - более 70 %	0 1 2 4 6
	1.2. Участие в областных программах «Мое Отечество», «Дети. Творчество. Родина», «Выбери жизнь», «Отечество» (начиная со школьного уровня): - менее 10 % обучающихся - от 10 до 15 % обучающихся - 20 % и более обучающихся	1 2 4
	1.3. Наличие призеров и победителей конкурсов и смотров: - На муниципальном уровне - На региональном уровне - На всероссийском уровне - На международном уровне	2 4 6 8
	1.4. Охват учащихся спортивными секциями в ОУ: - менее 10 % - от 10 до 15 % - 20 % и более	1 2 4
	1.5. Охват спортивными соревнованиями (начиная со школьного уровня): - менее 10 % обучающихся - от 10 до 15 % обучающихся - 20 % и более обучающихся	1 2 4
	1.6. Наличие призеров и победителей спортивных соревнований и акций: - На муниципальном уровне - На региональном уровне - На всероссийском уровне - На международном уровне	2 4 6 8
	1.7. Проведение профилактических мероприятий, направленных на сохранение и укрепление здоровья обучающихся (в зависимости от количества мероприятий)	3-5
	1.8. Организация горячего питания обучающихся. Охват горячим питанием: - До 50 % обучающихся; - От 50 % до 70 % обучающихся - Свыше 70 % обучающихся	1 2 4
	1.9. Обеспечен отдых и оздоровление обучающихся в каникулярный период: - пришкольный лагерь - пришкольный лагерь и трудовые бригады - пришкольный лагерь, трудовые бригады и другие формы	3 4 5
	2. Эффективность управленческой деятельности	2.1. Результативность применения классными руководителями проектных методик и технологий: - использование и применение - наличие призовых мест на конкурсах проектов
2.2. Доля классных руководителей, формирующих портфолио классного коллектива: - От 70 % до 80 % - От 80 % до 90 % - От 90 % до 100 %		1 2 3
2.3. Внедрение электронных журналов и дневников классов, журналы и дневники ведутся в: - 30-50% классов - 50-70% классов - более 70% классов - 100% классов		0,5 1 1,5 2

	2.4. Наличие отчетных (обзорных) публикаций заместителя о различных аспектах деятельности школы в периодической печати, сети Интернет (в том числе, на школьном сайте), участие в подготовке Публичного доклада ОУ	3-5
	2.5. Участие в создании и наполнении сайта ОУ	1-7
	2.6. Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, выполнение поручений и др.)	1-7
	2.7. Применение информационных технологий в аналитической деятельности заместителя	1-3
	2.8. Увеличение интенсивности труда в рассматриваемый период времени	1-10
3. Уровень профессиональной культуры заместителя и организация работы с педагогами.	3.1. Личное участие заместителя в конкурсах профессионального мастерства: - муниципальный уровень - региональный уровень - федеральный уровень	3 6 10
	3.2. Участие заместителя в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др.: - муниципальный уровень - региональный уровень - федеральный уровень	2 5 7
	3.3. Наличие авторских публикаций, выполненных заместителем: - муниципальный уровень - региональный уровень - федеральный уровень	2 5 7
	3.4. Разработка методических пособий (рекомендаций), программ, положений и т.д. для внутреннего пользования	3-5
	3.5. Подготовка педагогов для участия в конкурсах профессионального мастерства: - муниципальный уровень - региональный уровень - федеральный уровень	3 5 8
	3.6. Наличие выступлений, подготовленных педагогами, на различных профессиональных форумах (педагогические советы, семинары, методические объединения, конференции и т.п.), проведение учителями открытых уроков (мастер-классов): - школьный уровень - муниципальный уровень - региональный уровень - федеральный уровень	1 2 5 7
	3.7. Наличие авторских публикаций в периодической печати, выполненных сотрудниками, курируемыми заместителем: - муниципальный уровень - региональный уровень - федеральный уровень	2 5 7
	3.8. Реализуется программа семейного воспитания и просветительской деятельности по распространению педагогических знаний среди родителей и общественности	3
4. Качество организации работы общественных органов управления	4.1. Количество общественных органов управления, работу которых курирует заместитель: - один - два - три и более	1 2 4
	4.2. Наличие органов ученического самоуправления классных коллективов, которые действуют в сотрудничестве с органом ученического самоуправления школы (в зависимости от количества участников сотрудничества)	3-5
	4.3. Наличие родителей, имеющих конкретные обязанности в работе органов управления, курируемых заместителем	3
5. Результаты реализации программы мониторинга образовательного процесса, внутришкольного контроля, плана	5.1. Наличие у заместителя системы учета как нормативных (отметки, призовые места), так и ненормативных достижений учащихся курируемых классов (степень социальной активности, ответственности и т.д.):	3-8
	5.2. План внутришкольного контроля выполнен: - не менее, чем на 70 % - на 100%	4 8
	5.3. План воспитательной работы выполнен: - не менее, чем на 70 %	3

воспитательной работы	- на 100 %	8
	5.4. Доля родителей, удовлетворенных возможностями внеурочного образовательного пространства для развития учащихся:	
	- менее 80 %	1
	- от 80 % до 90 %	2
	- от 90 % до 99%	4
	- 100%	6
6. Позитивные результаты работы по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних	6.1. Снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних	2
	6.2. Снижение количества учащихся, состоящих на внутришкольном учете	1-3
	6.3. Снижение количества учащихся, состоящих на учете в ПДН	1-4
	6.4. Снижение доли учащихся, склонных к пропускам учебных занятий без уважительной причины	1-4
	6.5. Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	1-5
	6.6. Наличие работы с детьми из социально-опасных и неблагополучных семей, состоящими на учетах КДН и ЗП, ПДН, внутришкольном учете и т.д.	1-3

3.2.1. Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда заместителя директора по воспитательной работе

№	Критерии	Баллы
1	Не выполнены требования по отчётности, в том числе своевременно	от -1 до -5
2	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса и проведения внеклассных мероприятий	- 2
3	За каждое нарушение Правил внутреннего трудового распорядка	-3
4	Наличие обоснованных жалоб, обращений родителей на деятельность зам. директора	- 5

3.3. Критерии результативности деятельности педагогических работников (учителя, преподавателя-организатора ОБЖ, педагога дополнительного образования, классного руководителя)

Критерии	Показатели	Баллы
1. Положительная динамика результатов учебного процесса по критериям достижения учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения	1.1 Успеваемость по районным и административным проверочным работам	3
	100%	2
	99-95%;	1
	94-80%;	0
	79% и ниже	
	1.2 Качество знаний за четверть, полугодие, год с учётом коэффициента сложности предмета	
	<i>Русский язык, математика, алгебра, геометрия, физика, химия, информатика и ИКТ, иностранный язык</i>	
	От 80 до 100%	10
	От 50 до 79 %	8
	От 30 до 49 %	6
	От 15 до 29 %	4
	От 8 до 14 %	2
	<i>Литература, история, биология, география, черчение, природоведение, экономика, обществознание, краеведение, Религии России</i>	
	От 80 до 100%	8
	От 50 до 79 %	6
От 30 до 49 %	4	
От 15 до 29 %	2	
От 8 до 14 %	1	
<i>ОБЖ, физкультура, музыка, технология, ИЗО, МХК</i>		
От 80 до 100%	6	
От 50 до 79 %	4	
От 30 до 49 %	2	
От 15 до 29 %	1	
От 8 до 14 %	0,5	

	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Коэффициент показателя по учителям начальных классов складывается из показателей качества знаний по преподаваемым предметам путем расчета среднего показателя ❖ В случае если учитель ведет несколько предметов, также рассчитывается средний показатель 	
	1.3 ЕГЭ по обязательным предметам (успеваемость 100 %)	1-10
	1.4 ЕГЭ по предметам по выбору (успеваемость 100%) (в зависимости от количества обучающихся, выбравших предмет на ЕГЭ)	1-7
	1.5 ГИА в новой форме по обязательным предметам Успеваемость – 100% Качество знаний: 100-70%; 69-50%; 49- 40%; 39 и ниже.	7 4 3 2 0
	1.6 ГИА в новой форме по предметам по выбору (в зависимости от количества обучающихся, выбравших предмет на ГИА) Успеваемость – 100% Качество знаний: 100-70%; 69-50%; 49- 40%; 39 и ниже	1-5 3 2 1 0
2. Результативность неаудиторной деятельности по предметам	2.1 Наличие обучающихся - победителей, призёров, участников школьного этапа Всероссийской и других официальных олимпиад школьников - наличие победителей; - наличие призёров; - наличие участников Количество суммируется по всем показателям.	3 2 1
	2.2 Наличие обучающихся - победителей, призёров, участников муниципального этапа Всероссийской и других официальных олимпиад школьников - победитель (за каждого обучающегося); - призер (за каждого обучающегося) ; - за значимый результат; - участники (общее)	10 9 3 2
	2.3 Наличие обучающихся - победителей, призёров и участников регионального этапа Всероссийской и других официальных олимпиад школьников - победители (за каждого обучающегося); - призёры (за каждого обучающегося); - за значимый результат; - участники (общее)	15 13 5 2
	2.4 Наличие обучающихся - победителей, призёров и участников заключительного этапа Всероссийской и других официальных олимпиад школьников - победители (за каждого обучающегося); - призёры (за каждого обучающегося); - за значимый результат; - участники (общее)	25 22 10 3
	2.5 Вовлечение обучающихся в Интернет-олимпиады по предметам: - наличие победителей - наличие призёров - участие (общее)	5 3 1
	2.6 Наличие победителей и участников Интернет проектов и конкурсов - наличие победителей - наличие призёров - участие (общее)	3 2 1
	2.7 Наличие обучающихся - победителей, призёров, участников соревнований (за каждое мероприятие) <i>Школьный уровень:</i>	

	<ul style="list-style-type: none"> - наличие победителей; - наличие призеров; - организация команды. <p>Количество суммируется по всем показателям. <i>Муниципальный (зональный) уровень</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - наличие победителей; - наличие призеров; - организация команды. <p>Количество суммируется по всем показателям. <i>Областной уровень:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - победитель (за каждого обучающегося); - призер (за каждого обучающегося); - организация команды <p><i>Всероссийский уровень:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> победитель (за каждого обучающегося); - призер (за каждого обучающегося); - организация команды 	<p>2 1 0,5</p> <p>3 2 1</p> <p>5 3 1</p> <p>7 5 3</p>
	<p>2.8 Участие обучающихся в творческих конкурсах, конкурсах исследовательских работ, выполненных под руководством учителя</p> <ul style="list-style-type: none"> - победители и призёры всероссийского уровня; - победители и призёры областного уровня; - победители и призёры муниципального уровня - победители и призёры школьного уровня - участники 	<p>5 3 2 1 0,5</p>
	<p>2.8 Участие обучающихся в проектных и исследовательских работах, выполненных под руководством учителя (<i>за каждого участника</i>)</p> <ul style="list-style-type: none"> - победители и призёры всероссийского уровня; - победители и призёры областного уровня; - победители и призёры муниципального уровня - победители и призёры школьного уровня - участники 	<p>10 8 6 4 2</p>
	<p>2.10 Внеурочная работа по предмету: организация и проведение предметной недели, турниров, конкурсов, тематического вечера, экскурсий, другое (за каждый вид)</p>	<p>1 – 5</p>
	<p>2.11 Увеличение интенсивности труда в рассматриваемый период времени</p>	<p>1-20</p>
3. Уровень профессиональной культуры педагога	<p>3.1 Культура и этика общения с учащимися (выявляется на основании анкетирования учащихся и родителей)</p> <ul style="list-style-type: none"> - сдержанное, вежливое отношение к ученику, не унижающее его достоинств <p>Показатель оценивается один раз в год</p>	<p>0 – 5</p>
	<p>3.2 Результативность использования в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий (по итогам открытых уроков, мероприятий)</p>	<p>0-3</p>
	<p>3.3 Результативность использования ИКТ в образовательном процессе (по итогам открытых уроков, мероприятий)</p>	<p>0-2</p>
	<p>3.4 Результативность применения на уроках и во внеурочной деятельности проектных методик и технологий:</p> <ul style="list-style-type: none"> - использование на уроках метода защиты проектов процессе (по итогам открытых уроков, мероприятий) - наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов 	<p>0-2</p>
	<p>3.5 Результативность деятельности учителя по социальной адаптации и профессиональной ориентации учащихся (процессе (по итогам открытых уроков, мероприятий))</p>	<p>0-2</p>
	<p>3.6 Результативность исследовательской деятельности учителя:</p> <ul style="list-style-type: none"> - наличие докладов по итогам исследовательской деятельности - наличие призовых мест на профессиональных конференциях и слетах учителей 	<p>1-5</p>
	<p>3.7.Наличие блога, странички, сайта учителя в сети Интернет (для вновь созданных и регулярно наполняемых)</p>	<p>1-8</p>
	<p>3.8 Наличие в СМИ положительных отзывов родителей, выпускников, обучающихся и других представителей общественности о деятельности педагога</p>	<p>5</p>
	<p>3.9 Проведение мониторинга качества образования (личностных,</p>	<p>1-10</p>

	предметных и метапредметных результатов)	
4. Результативность участия педагога в экспериментальной, инновационной и методической работе	4.1 Учителем разработаны методические пособия (за период оценки)	1-8
	4.2 Учителем разработаны учебно-методические материалы, в том числе с использованием цифровых образовательных ресурсов (за период оценки)	1-3
	4.3 Подготовлено и оформлено портфолио учителя (за период оценки)	3
	4.4 Учитель принял участие в профессиональном конкурсе	
	<i>Районного уровня</i>	
	- победитель;	10
	- призёр;	8
	- участник конкурсов	2
	<i>Областного уровня (за каждое участие)</i>	
	- победитель;	20
	- призёр;	15
	- участник конкурсов	5
<i>Всероссийского уровня (за каждое участие)</i>		
- победитель;	25	
- призёр;	20	
- участник конкурсов	10	
4.5 Учитель принял участие во Всероссийских Интернет конкурсах педагогического мастерства		
- победитель;	8	
- призёр;	6	
- значимый результат	5	
- участник конкурсов	2	
4.6 Учителем подготовлены и проведены открытые уроки (мастер-классы) (за каждый урок)		
-на базе школы	5	
- на муниципальном уровне	8	
- на региональном уровне	10	
4.7 Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и т.п.:		
- школьного уровня (педагогические советы, родительские лектории и т.д.)	2	
- муниципального уровня (МО, конференции, семинары, педагогические чтения, ярмарки педагогических идей и т.д.)	5	
- областного и всероссийского уровня	8	
4.8 Учителем представлены результаты в исследовательской и экспериментальной работе:		
-школьный уровень	1	
-муниципальный уровень	3	
-областной уровень	5	
-всероссийский уровень	8	
4.9 Разработка и внедрение авторских программ		
- проведение экспертизы в экспертных советах:		
- муниципального уровня	8	
- регионального уровня	15	
4.10 Повышение квалификации (дистанционные и проблемные курсы, др.) по инициативе педагога	2-10	
4.11 Наличие печатных работ, материалов из опыта работы педагогов в методических изданиях (за период оценки)	5	
4.12 Эстетическое оформление предметной среды, закрепленных учебных помещений с учетом санитарных норм, качественная подготовка кабинетов к учебному году (оценивается один раз в год по итогам приемки учреждения)	3	
5. Общественная работа	5.1 Участие в профессиональных общественных организациях, объединениях	0,5
	5.2 Работа в комиссиях (рабочих группах по созданию нормативно-правовых документов, инструктивных и методических материалов, внедрению ФГОС, проверке олимпиадных работ и работ на ОГЭ, ЕГЭ и т.д.) Оценка осуществляется за каждое участие.	2
	5.3 Выполнение общественных поручений (за каждое поручение)	3
	5.4 Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет, имидж ОУ у обучающихся и родителей, пропаганда деятельности школы в	2-5

	СМИ, публикация творческих работ учащихся (за каждую публикацию)	
6. Работа с документацией	6.1 Педагог своевременно и качественно ведет соответствующую школьную документацию (журналы, дневники, отчеты и др.), в том числе электронные журналы и дневники	0-10
	6.2 Правильность и своевременность сдачи отчетов	0-10
7. Позитивные результаты деятельности классного руководителя	7.1 Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества правонарушений и нарушений общественного порядка обучающихся класса	1-3
	7.2 Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества пропусков занятий обучающимися без уважительной причины	1-4
	7.3 Зафиксированное участие класса в групповых социально-значимых проектах, акциях, соревнованиях и др.	1
	7.4 Зафиксированное участие класса в жизни местного сообщества, волонтерство	1
	7.5 Охват обучающихся организованным горячим питанием: 80-100% 70-79%	8 5
	7.6 Вовлеченность родителей в классные и общешкольные мероприятия	1
	7.7 Посещаемость родителями общешкольных и классных родительских собраний 90-100% 75-89%	3 2
	7.8 Охват обучающихся кружковой работой (кружки, секции, объединения) 85-100% 70-84% 65-69%	5 3 2
	7.9. Уровень воспитанности обучающихся класса: - высокий - средний - низкий Оценка проводится 1 раз в год	3 2 1
	7.10. Организация школьных мероприятий	1-2
	7.11. Оценка качества воспитания (мониторинг, диагностика и т.д.)	0,5-3
	7.12. Массовое участие класса в районных мероприятиях	1-2
	7.13. Организация и проведение экскурсий, поездок, встреч с интересными людьми и т.д.	1-2
	7.14. Наличие индивидуального сопровождения и работа с детьми из социально-опасных и неблагополучных семей, состоящими на учетах КДН и ЗП, ПДН, внутришкольном учете и т.д.	1-3
	7.15. Коррекционно-развивающая работа с детьми из социально неблагополучных семей, испытывающих трудности в обучении	1-5

3.3.1. Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда педагогических работников (учителя, преподавателя-организатора ОБЖ, педагога дополнительного образования)

№	Показатели	Баллы
1	За каждого не сдавшего экзамен (ЕГЭ, ГИА)	- 3
2	Не выполнены требования по отчётности, в том числе своевременно, а также требования к ведению документации строгой отчетности	от - 1 до -5
3	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса (за каждую травму)	- 3
4	За каждое нарушение Правил внутреннего трудового распорядка	- 3
5	Наличие обоснованных жалоб, обращений родителей (законных представителей) на деятельность учителя	- 5

3.4. Критерии результативности деятельности педагога-психолога

№	Показатели	Баллы
1	Участие в реализации Программы развития образовательного учреждения	2
2	2.1. Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции	1
	2.2. Правильность и своевременность сдачи отчетов	1
	2.3. Увеличение интенсивности труда в рассматриваемый период времени	1-10

	2.4. Участие в системе мониторинга в образовательном учреждении	1
3	Работа с одаренными детьми (по проведенным мероприятиям)	1
4	Работа с детьми «группы риска»	1-2
5	Работа с родителями, педагогами образовательного учреждения	1
6	Психопрофилактическая работа в образовательном учреждении	1
7	Диагностическая работа педагога-психолога в образовательном учреждении	2
8	Психологическое просвещение участников образовательного пространства	2
9	Коррекционно-развивающая работа в образовательном учреждении, включающая до 30% учащихся	2
10	Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов по психологии	0,5
11	Повышение квалификации (дистанционные и проблемные курсы, др.) по инициативе педагога	2
12	Применение информационных технологий в аналитической деятельности, обработка результатов (по итогам проведенных мероприятий)	1
13	Наличие работы с детьми из социально-опасных и неблагополучных семей, состоящими на учетах КДН и ЗП, ПДН, внутришкольном учете и т.д.	1-3
14	<i>Уровень профессиональной культуры педагога-психолога:</i>	
	14.1. Результативность использования в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий (по итогам проведенных мероприятий)	2
	14.2. Результативность использования ИКТ в образовательном процессе (по итогам проведенных мероприятий)	2
	14.3. Культура и этика общения с учащимися: - сдержанное, вежливое отношение к ученику, не унижающее его достоинство	1-3
15	<i>Результативность участия педагога-психолога в экспериментальной, инновационной и методической работе:</i>	
	15.1. Педагогом-психологом разработаны методические пособия	1
	15.2. Подготовлено и оформлено портфолио педагога-психолога	3
	15.3. Педагог-психолог принял участие в профессиональном конкурсе: <i>Районного уровня</i>	
	- победитель	5
	- призер	3
	- участник конкурсов	2
	<i>Областного уровня</i>	
	- победитель	10
	- призер	8
	- участник конкурсов	5
	15.4. Педагог-психолог принял участие во Всероссийских Интернет конкурсах педагогического мастерства	
	- победитель	10
	- призер	8
	- значимый результат	7
	- участник конкурсов	5
	15.5. Педагогом-психологом подготовлены открытые мероприятия	
	- на базе школы	1
	- на муниципальном уровне (за каждое мероприятие)	3
	15.6. Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и т.п.	
	- школьного уровня (педагогические советы, родительские лектории и т.д.)	1
	- муниципального уровня (МО, конференции, семинары, педагогические чтения, ярмарки педагогических идей и т.д.)	3
	- областного и всероссийского уровня	5
	15.7. За предоставление результатов в исследовательской и экспериментальной работе:	
	- школьного уровня	0,5
	- муниципального уровня	1
	- областной уровень	2
	- всероссийский уровень	3
	15.8. Разработка и внедрение авторских программ	
	- разработка	1
	- внедрение	2
	15.9. Наличие печатных работ, материалов из опыта работы педагогов в методических изданиях	5
	15.10. Эстетическое оформление предметной среды, закрепленных учебных помещений с учетом санитарных норм, качественная подготовка кабинетов в учебном году	2
16	<i>Общественная работа</i>	

	16.1 Общественная деятельность педагогического работника, участие в профессиональных общественных организациях, объединениях	1
	16.2 Работа в школьных комиссиях (рабочих группах по созданию нормативно-правовых документов)	1
	16.3 Выполнение общественных поручений	1
	16.4 Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет, имидж ОУ у обучающихся и родителей, пропаганда деятельности школы в СМИ, публикация творческих работ учащихся (за каждую публикацию)	3
17	17.1. Наличие индивидуального сопровождения и работа с детьми из социально-опасных и неблагополучных семей, состоящими на учетах КДН и ЗП, ПДН, внутришкольном учете и т.д.	1-3
	17.2. Коррекционно-развивающая работа с детьми из социально неблагополучных семей, испытывающих трудности в обучении	1-5

3.4.1. Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда педагога-психолога

№	Критерии, понижающие уровень стимуляции	Баллы
1	Нарушение основных этических принципов в деятельности педагога-психолога	-2
2	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	-5
3	За каждое нарушение Правил внутреннего трудового распорядка	-3

3.5. Критерии результативности деятельности социального педагога

Критерии	Показатели	Баллы
1. Позитивные результаты деятельности соцпедагога	1.1. Участие в реализации Программы развития образовательного учреждения	2
	1.2. Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции	1
	1.3. Правильность и своевременность сдачи отчетов	1
	1.4. Увеличение интенсивности труда в рассматриваемый период времени	1-10
	1.5. Работа с одаренными детьми (по проведенным мероприятиям)	1
	1.6. Работа с детьми «группы риска»	1-2
2. Уровень профессиональной культуры соцпедагога	2.1. Личное участие соцпедагога в конкурсах профессионального мастерства: - муниципальный уровень - региональный уровень - федеральный уровень	3 6 10
	2.2. Участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др.: - муниципальный уровень - региональный уровень - федеральный уровень	2 5 7
	2.3. Наличие авторских публикаций, выполненных соцпедагогом: - муниципальный уровень - региональный уровень - федеральный уровень	2 5 7
	2.4. Разработка методических пособий (рекомендаций), программ, положений и т.д. для внутреннего пользования	3-5
	2.5. Подготовка педагогов для участия в конкурсах профессионального мастерства: - муниципальный уровень - региональный уровень - федеральный уровень	3 5 8
	2.6. Наличие авторских публикаций в периодической печати, выполненных сотрудниками, курируемыми заместителем: - муниципальный уровень - региональный уровень - федеральный уровень	2 5 7
	2.7. Реализуется программа семейного воспитания и просветительской деятельности по распространению педагогических знаний среди родителей и общественности	3
	2.8. Подготовлены открытые мероприятия - на базе школы - на муниципальном уровне (за каждое мероприятие)	1 3

3. Результаты реализации программы мониторинга	3.1. План работы за рассматриваемый период выполнен: - не менее, чем на 70 % - на 100 %	3 8
	3.2. Доля родителей, удовлетворенных социальной работой учреждения: - менее 80 % - от 80 % до 90 % - от 90 % до 99% - 100%	1 2 4 6
	3.3. Охват обучающихся организованным горячим питанием: 80-100% 70-79% 55-69%	5 4 3
4. Позитивные результаты работы по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних	4.1. Снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних	2
	4.2. Снижение количества учащихся, состоящих на внутришкольном учете	1-3
	4.3. Снижение количества учащихся, состоящих на учете в ПДН	1-4
	4.4. Снижение доли учащихся, склонных к пропускам учебных занятий без уважительной причины	1-4
	4.5. Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	1-5
	4.6. Наличие индивидуального сопровождения и работа с детьми из социально-опасных и неблагополучных семей, состоящими на учетах КДН и ЗП, ПДН, внутришкольном учете и т.д.	1-3
5. Общественная работа	5.1. Общественная деятельность педагогического работника, участие в профессиональных общественных организациях, объединениях	1
	5.2. Работа в школьных комиссиях (рабочих группах по созданию нормативно-правовых документов)	1
	5.3. Выполнение общественных поручений	1
	5.4. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет, имидж ОУ у обучающихся и родителей, пропаганда деятельности школы в СМИ, публикация творческих работ учащихся (за каждую публикацию)	3

3.5.1. Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда социального педагога

№	Критерии, понижающие уровень стимуляции	Баллы
1	Нарушение основных этических принципов в деятельности социального педагога	-2
2	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	-5
3	Нарушение норм техники безопасности	-2
4	За каждое нарушение Правил внутреннего трудового распорядка	-3

3.6. Критерии результативности деятельности учителя - логопеда

№	Показатели	Баллы
1	Участие в реализации Программы развития образовательного учреждения, участие в инновационной и экспериментальной работе образовательного учреждения	2
2	Наличие системы работы с документами:	
	2.1 Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции	1
	2.2 Правильность и своевременность сдачи отчетов	1
3	Участие в системе мониторинга образовательного учреждения	1-3
4	Наличие работы с родителями, педагогами, медицинским персоналом	1
5	Методическое обеспечение образовательного процесса	1
6	Сотрудничество с УДО, ОУ, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и другими учреждениями	2
7	Просветительно-профилактическая работа -оказание консультативной помощи родителям учащихся с отклонениями в развитии речи, учителям и воспитателям ГПД - проведение консультаций на МО учителей начальных классов - выступление на родительских собраниях по запросам, посещение уроков	1-3
8	8.1.Наличие коррекционно-развивающей работы в образовательном учреждении, включающей организацию и проведение групповых и индивидуальных занятий, в том числе с детьми из социально-неблагополучных семей, испытывающих трудности в обучении.	2

	8.2. Позитивная динамика достижений обучающихся Результативность преодоления ФНР у учащихся 50-70% 70-85% 85-100% Результативность преодоления ФФНР у учащихся 50-70% 70-85% 85-100% Результативность преодоления ОНР у учащихся 50-70% 70-85% 85-100% Результативность преодоления заикания у учащихся 50-70% 70-85% 85-100% Результативность преодоления НОПП у учащихся 50-70% 70-85% 85-100%	1 2 3 1 2 3 1 2 3 1 2 3 1 2 3
9	Повышение квалификации по инициативе работника (в том числе дистанционные курсы)	1-3
10	Количество учащихся с речевыми проблемами, превышающее 25 чел.	2
11	Применение информационных технологий в коррекционно-развивающей работе (по итогам проведенных мероприятий)	1
12	Уровень профессиональной культуры учителя-логопеда:	1-3
	12.1 Результативность использования в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий (по итогам проведенных мероприятий)	2
	12.2 Культура и этика общения с учащимися: - сдержанное, вежливое отношение к ученику, не унижающее его достоинство; - наличие нарушений культуры поведения.	1-3
13	Результативность участия учителя-логопеда в методической работе:	0,5-2
	13.1 Учителем-логопедом разработаны и успешно применяются методические пособия	1
	13.3 Наличие диагностической работы: Диагностика речевых нарушений по запросам Профилактический осмотр детей базовых МБДОУ Выявление, подготовка и направление на районную ПМПК учащихся	2 4 2
	13.4 Участие во Всероссийских Интернет конкурсах педагогического мастерства - победитель - призер - значимый результат - участник конкурсов	8 6 5 3
	13.5 Подготовка и проведение открытых занятий, презентаций занятий - на базе школы - на муниципальном уровне (за каждое мероприятие)	1 3
	13.6 Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и т.п. - школьного уровня (педагогические советы, родительские лектории и т.д.) - муниципального уровня (МО, конференции, семинары, педагогические чтения, ярмарки педагогических идей и т.д.) - областного и всероссийского уровня	1 2 4
	13.7 За предоставление результатов в исследовательской и экспериментальной работе: - школьного уровня - муниципального уровня - областной уровень - всероссийский уровень	0,5 1 2 3
	13.8 Разработка и внедрение авторских программ - разработка - внедрение - экспертиза в экспертном совете	1 2 2-4
	13.9 Наличие печатных работ, материалов из опыта работы педагогов в методических изданиях	5
	13.10 Эстетическое оформление предметной среды, закрепленного учебного помещения с учетом санитарных норм, качественная подготовка кабинета к учебному году, регулярное обновление логопедического уголка	0,5-3

14	Общественная работа	
	14.1. Общественная деятельность педагогического работника, участие профессиональных общественных организациях, объединениях	1
	14.2. Работа в школьных комиссиях (рабочих группах по созданию нормативно-правовых документов)	1
	14.3. Выполнение общественных поручений (дежурство по школе, обеспечение порядка по проведению ГИА и др.) (за каждое поручение)	1
	14.4. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет, имидж ОУ у обучающихся и родителей, пропаганда деятельности школы в СМИ, публикация творческих работ учащихся (за каждую публикацию)	1-3
14.5. Сопровождение учащихся на коллективные мероприятия (ДК, центр здоровья и пр.)	0,5	

3.6.1. Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда учителя-логопеда

№	Критерии, понижающие уровень стимуляции	Баллы
1	Нарушение основных этических принципов в деятельности учителя-логопеда	-2
2	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	-5
3	Нарушение норм техники безопасности	-2
4	За каждое нарушение Правил внутреннего трудового распорядка	-3

3.7. Критерии результативности деятельности старшей вожатой

№	Показатели	Баллы
1	Участие в реализации Программы развития образовательного учреждения	2
2	2.1 Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции	1
	2.2 Правильность и своевременность сдачи отчетов	1
	2.3. Увеличение интенсивности труда в рассматриваемый период времени	1-10
3	Наличие призеров и победителей в районных и областных конкурсах	2
4	Повышение квалификации (дистанционные и проблемные курсы, др.) по инициативе педагога	2
5	Эстетическое оформление помещений для работы с детьми на мероприятиях	1
6	Сотрудничество с УДО, ОУ и другими учреждениями	1
7	Активная деятельность детского общественного объединения (охват не менее 50% обучающихся)	1-3
9	Наличие работы с детьми из социально-опасных и неблагополучных семей, состоящими на учетах КДН и ЗП, ПДН, внутришкольном учете и т.д.	1-3
10	Уровень профессиональной культуры старшей вожатой:	
	10.1 Результативность реализации социальных проектов	2
	10.2 Результативность использования ИКТ в образовательном процессе	2
10.3 Культура и этика общения с учащимися: -сдержанное, вежливое отношение к ученику, не унижающее его достоинство; - наличие нарушений культуры поведения.	1-3	
11	<i>Результативность участия старшей вожатой в экспериментальной, инновационной и методической работе:</i>	
	11.1 Наличие реализуемой эффективной программы развития детского объединения	1
	11.2 Подготовлено и оформлено портфолио старшей вожатой	3
	11.3 Старшая вожатая приняла участие в профессиональном конкурсе: <i>Районного уровня</i> - победитель - призер - участник конкурсов	5 3 2
	<i>Областного уровня</i> - победитель - призер - участник конкурсов	10 8 5
11.4 Старшая вожатая приняла участие во Всероссийских Интернет конкурсах педагогического мастерства - победитель - призер - значимый результат	10 8 7	

	- участник конкурсов	5
	11.5 Старшей вожатой подготовлены открытые мероприятия	1
	11.6 Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и т.п.	1
	- школьного уровня (педагогические советы, родительские лектории и т.д.)	3
	- муниципального уровня (МО, конференции, семинары, педагогические чтения, ярмарки педагогических идей и т.д.)	5
	- областного и всероссийского уровня	5
	11.7 За предоставление результатов в исследовательской и экспериментальной работе:	
	- школьного уровня	0,5
	- муниципального уровня	1
	- областной уровень	2
	- всероссийский уровень	3
	11.8 Разработка и внедрение авторских программ	
	- разработка	1
	- внедрение	2
	11.9 Наличие печатных работ, материалов из опыта работы педагогов в методических изданиях	5
	11.10 Эстетическое оформление предметной среды, закрепленных учебных помещений с учетом санитарных норм, качественная подготовка кабинетов в учебном году	3
12	<i>Общественная работа</i>	
	12.1 Общественная деятельность педагогического работника, участие в профессиональных общественных организациях, объединениях.	1
	12.2 Работа в школьных комиссиях (рабочих группах по созданию нормативно-правовых документов)	1
	12.3 Выполнение общественных поручений	1
	12.4 Организация и проведение мероприятий, повещающих авторитет, имидж ОУ у обучающихся и родителей, пропаганда деятельности школы в СМИ, публикация творческих работ учащихся (за каждую публикацию)	3
13	13.1. Наличие индивидуального сопровождения и работа с детьми из социально-опасных и неблагополучных семей, состоящими на учетах КДН и ЗП, ПДН, внутришкольном учете и т.д.	1-3
	13.2. Увеличение охвата детей из социально-опасных и неблагополучных семей, состоящими на учетах КДН и ЗП, ПДН, внутришкольном учете и т.д.общественной работой	1-3

3.7.1. Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда старшей вожатой

№	Критерии, понижающие уровень стимуляции	Баллы
1	Нарушение основных этических принципов в деятельности старшей вожатой	-2
2	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	-5
3	Нарушение норм техники безопасности	-2
4	За каждое нарушение Правил внутреннего трудового распорядка	-3