ПРИНЯТО
Протокол общего собрания
Работников МБОУ «Карповская СОШ»
от 07. 05..2018 г. №1

УТВЕРЖДЕНО
Приказ директора школы
от 29.06.2018г. № 82

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников МБОУ «Карповская средняя общеобразовательная школа» Уренского муниципального района Нижегородской области

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с постановлением Правительства Нижегородской области от 23.07.2008 № 296 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений Нижегородской области» .

1.2. Отраслевая система оплаты труда работников государственных образовательных учреждений осуществляется в целях:

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

1.3 Система оплаты труда работников государственных учреждений образования, носит, открытый характер и устанавливается коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждений по согласованию с представительными органами работников.

1.4. Система оплаты труда работников государственных учреждений образования, включает: минимальные оклады по профессионально квалификационным группам, минимальные оклады по должности, в зависимости от сложности выполняемой работы и величины повышающих коэффициентов, условия оплаты труда руководителей учреждений, условия осуществления выплат компенсационного, стимулирующего и иного характера. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.5.Минимальные должностные оклады работников по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных окладов (базовых должностных окладов), утверждаемых Правительством Нижегородской области.

1.6. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) 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, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной работе, а также по работе, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно.

1.8. Должностные оклады, 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 учреждения и должностными инструкциями.

1.9. Формирование фонда оплаты труда образовательного учреждения осуществляется в пределах объема средств учреждения на текущий финансовый год. МБОУ «Карповская СОШ» находится на индивидуальном финансировании. В учреждениях финансируемых на основании утверждаемой учредителем сметы бюджетных расходов, в соответствии с объёмом средств, предусмотренных на оплату труда и средствами, поступающими от деятельности приносящей доход направленными на оплату труда работников учреждения.

1.10. Образовательное 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 образовательного учреждения.

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

1.12. Объём бюджетных ассигнований, направляемый на оплату труда работников учреждений образования, ежегодно индексируется в пределах средств, предусмотренных областным бюджетом на очередной финансовый год.

II. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда работников образовательного учреждения распределяется на базовую **(ФОТб)** и стимулирующую части **(ФОТст).** Решение о распределении фонда оплаты труда на базовый фонд и фонд стимулирования устанавливается в положении по оплате труда работников учреждения.

2.2. Базовая часть фонда оплаты труда с учетом нагрузки включает должностные оклады работников, компенсационных выплат, выплаты за выполнение обязанностей не входящие в должностные обязанности работников, надбавки за выслугу лет.

2.3. Штатное расписание учреждения ежегодно, утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности, профессии работников данного учреждения. В соответствии с уставной деятельностью учреждения при формировании штатного расписания используются должности и профессии в соответствии с профессионально 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.

2.4. Размеры должностных окладов работникам, размеры повышающих коэффициентов к окладам 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 и не могут быть ниже минимальных окладов по соответствующему квалификационному уровню соответствующей профессиональной квалификационной группы.

2.5. Размеры минимальных окладов по должностям и профессиям соответствующих профессионально квалификационных групп, основания и величина коэффициентов повышающих оклады установлены в Приложении 1.

2.6.Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя учреждения в процентах к минимальному должностному окладу работника или в абсолютном денежном выражении. Выплаты компенсационного характера не

образуют новый оклад и не учитываются при исчислении иных стимулирующих или компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу. Примерный перечень оснований и размеры компенсационных выплат определены в Приложении 2.

2.7. Фонд стимулирования образовательного учреждения формируется за счёт бюджетных средств направленных на оплату труда, средств экономии по другим статьям бюджетной классификации, средств поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и не может быть менее 30% общего фонда оплаты труда. Перечень, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат. Примерный перечень и условия выплат стимулирующего характера утверждаются отдельным правовым документом министерства образования Нижегородской области.

2.8. Работникам школы устанавливаются доплаты за работу необходимую для осуществления учебно-воспитательного процесса, но не входящую в круг должностных обязанностей соответствующих должностей согласно профессионально – квалификационных справочников. Перечень и размеры доплат устанавливаются приказом руководителя учреждения в процентном отношении к минимальному должностному окладу работника или в денежном выражении. Доплаты за выполнение работ не входящих круг должностных обязанностей работника не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении стимулирующих или компенсационных выплат. Примерный перечень и величина доплат изложен в Приложении 3.

2.9. Порядок установления должностных окладов педагогическим работникам

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

2.9.2. Базой для расчёта должностного оклада конкретному работнику, является минимальный должностной оклад соответствующий занимаемой должности или профессии согласно профессионально-квалификационных групп. К минимальному окладу по ПКГ могут, применяются повышающие коэффициенты, формирующие минимальный оклад по должности, а также коэффициенты, формирующие персональные повышающие надбавки к окладу (Приложение 1).

2.9.3. Аттестация педагогических и руководящих работников образовательных учреждений осуществляется в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования Российской Федерации от 26.06.2000 № 1908.

2.9.4. Уровень образования педагогических работников при установлении размеров должностных окладов определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от полученной специальности. Требования к уровню образования при установлении, размеров оплаты труда работников, определены в разделе «Требования к квалификации по разрядам оплаты» тарифно-квалификационных справочников (характеристик) по должностям и профессиям работников учреждений образования Российской Федерации, типовым положением о соответствующем виде и типе образовательного учреждения.

2.9.5. Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им должностных окладов,

предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование с учётом перечня повышающих коэффициентов.

2.9.6. Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании, справки об окончании 3-х полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института права на установление повышающего коэффициента за образование не дает.

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

2.9.8. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, логопедам, учителям учебных предметов (в том числе в I–IV классах) специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии должностные оклады как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, устанавливаются:

при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика; сурдопедагогика; олигофренопедагогика; логопедия; специальная психология; коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная); дефектология и другие аналогичные специальности, а так же окончившим факультеты профессиональной переподготовки по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца.

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 к настоящему положению.

2.9.10. Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников образовательного учреждения, не предусмотренных настоящим положением, производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей.

2.9.11. Должностные оклады работников дошкольных групп устанавливаются как педагогическим работникам согласно настоящему положению.

2.9.12. Изменение размеров должностных окладов производится при:

изменении величины минимальных окладов Правительством Нижегородской области, с момента введения новых минимальных окладов по ПКГ;

получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

При наступлении у работника права на изменение размера должностного оклада в период пребывания его в ежегодном основном, оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из более высокого должностного оклада, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.9.13. Директор школы проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) учителей, преподавателей, других работников, устанавливает им должностные оклады; ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы), тарификационные списки по форме, установленной нормативным правовым актом соответствующего органа

исполнительной власти Нижегородской области, являющегося учредителем образовательного учреждения.

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

2.10. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в образовательных учрежд ениях

2.10.1. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за должностной оклад либо продолжительность рабочего времени определены постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 года № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

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

2.10.2. Должностные оклады педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки, если иное не предусмотрено нормативными актами федерального и областного уровня.

2.10.3. Продолжительность рабочего времени помощников воспитателей, образовательного учреждения для воспитанников с недостатками умственного развития, поражением центральной нервной системы с нарушением психики; женщин, работающих в образовательном учреждении, расположенной в сельской местности; специалистов (дефектологии, психологии, логопедии и других) психолого-педагогических и медико-социальных образовательных учреждений и комиссий – 36 часов работы в неделю.

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

2.10.5. За часы преподавательской (педагогической) работы сверх установленной нормы часов за 1 ставку заработной платы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере в порядке, предусмотренном п. 2.14 настоящего положения.

2.10.6. Учёт учебной работы учителей (преподавателей), устанавливаются 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 актом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение учебной работы регулируется расписанием учебных занятий.

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

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

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

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

2.10.8. Учителям общеобразовательных учреждений, у которых по не зависящим от них причинам, в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной при тарификации, до конца учебного года выплачивается:
заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за должностной оклад;
заработная плата в размере должностного оклада, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за должностной оклад и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;
О предстоящем изменении условий трудового договора, в том числе продолжительности рабочего времени, объёма педагогической (преподавательской) работы, условий оплаты труда, структуры и размера заработной платы, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работники должны быть поставлены в известность в письменной форме не позднее, чем за два месяца (либо в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

2.10.9. Преподавательская (учебная) работа работников, сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, а также преподавательская (учебная) работа руководящих и других работников образовательных учреждений без занятия штатной должности в том же учреждении оплачиваются дополнительно в порядке и по должностным окладам, предусмотренным по выполняемой преподавательской, научной работе.Преподавательская работа, указанная в настоящем пункте, может осуществляться с согласия руководителя, как в основное рабочее время, так и за его пределами.

2.10.10. Объем учебной нагрузки учителей и преподавателей образовательных учреждений устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении. Учебная нагрузка педагогического работника образовательного учреждения, оговариваемая в трудовом договоре, ограничивается верхним пределом, определяемым типовым положением об образовательном учреждении соответствующего типа и вида.При установлении учителям и преподавателям, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год необходимо, как правило, сохранять ее объем и преемственность преподавания предметов в классах (группах). Объем учебной нагрузки, установленный учителям и преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).Объем учебной нагрузки учителей, преподавателей больше или меньше нормы часов за должностной оклад устанавливается только с их письменного согласия.Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении его руководителем, определяется учредителем образовательного учреждения, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, руководителем образовательного учреждения.

Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.

2.10.11. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, если учителя и преподаватели, для которых данное образовательное учреждение, является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 должностной оклад. При возложении на учителей общеобразовательных учреждений, для которых данное образовательное 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.

2.11. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам школы

2.11.1. Месячная заработная плата педагогических работников образовательного 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 другом образовательном учреждении, учителей для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.Установленная учителям и преподавателям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

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

2.11.3. За время работы, в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к отдельным видам работ в соответствии с приказом министерства образования и науки РФ от 27.03.2006 № 96 « Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

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

2.14. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников школы

2.14.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательного 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 заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

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

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

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

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

III. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя

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

3.2. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

3.3. Должностной оклад руководителя образовательного учреждения устанавливается учредителем, путём произведения величины средней заработной платы работников основного персонала данного учреждения и коэффициента в зависимости отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителя:

Дор = ЗПср х К, где:

Дор - должностной оклад руководителя образовательного учреждения;

ЗПср - средняя заработная плата работников основного персонала учреждения;

К - коэффициент, установленный по группам оплаты труда руководителей образовательных учреждений, устанавливаемый учредителем образовательного учреждения;

3.4. Значения повышающих коэффициентов в зависимости от отнесения учреждения к группе по оплаты труда руководителей образовательных учреждений:

1 группа - коэффициент 3 -5;2 группа - коэффициент 2 -4;3 группа - коэффициент 2 -3;
4 группа - коэффициент 1- 2.

3.5. Отнесение учреждений к группам по оплате труда руководителей образовательных учреждений осуществляется в зависимости от количественных показателей образовательного учреждения по системе рейтинговых баллов (Приложение 5).
3.6. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение. Перечни должностей и профессий работников учреждений, которые относятся к основному персоналу по видам и типам образовательных учреждений приведены (Приложение 6.)
3.7. Порядок исчисления размера средней заработной платы, для определения размера должностного оклада руководителя учреждения:
Расчёт средней заработной платы работников основного персонала учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.
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.
3.8. Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы должностных окладов, ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.
3.9. 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.
3.10. В численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала учреждения, фактически работающие 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.
Порядок приведения работающих на условиях неполного рабочего времени и внешних совместителей при расчёте средней заработной платы работников основного состава:
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);
б) затем определяется средняя численность неполностью 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.
3.11. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются руководителем учреждения, на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителя этого учреждения.
3.12. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения, заместителей руководителя в денежном выражении исходя из перечня оснований, величины выплат (ПРИЛОЖЕНИЯ 2) и средней заработной платы основного персонала по учреждению.
3.13. Премирование руководителя учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки эффективности работы учреждения утверждаемыми учредителем учреждения за счёт бюджетных средств и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности направляемых на оплату труда работников учреждения. Размеры премирования руководителя учреждения, порядок его выплаты устанавливаются в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.
3.14. Руководителю учреждения, заместителям руководителя, выплачиваются надбавки за выслугу лет. Величина персональной надбавки за выслугу лет руководителю учреждения рассчитывается исходя из величины средней заработной платы основного персонала учреждения и размера надбавки выраженного в процентах соответствующих педагогическому стажу.

при выслуге лет от 1 года до 5 лет – до 5%;
при выслуге лет от 5 лет до 10 лет – до 10%;
при выслуге более 10 лет – до 15%;

Заместителям руководителя надбавка за выслугу лет рассчитывается исходя из процентного соотношения величины должностного оклада заместителя и руководителя учреждения и величины средней заработной платы основного персонала по учреждению, педагогического стажа работы для заместителей курирующих учебно-воспитательную работу и стажа работы в учреждении для заместителя по хозяйственной работе, главного бухгалтера.

Нв = (Зс* К)* В где:

Нв – надбавка за выслугу в денежном выражении;

Зс - средняя заработная плата основного персонала по учреждению;

К -коэффициент соотношения должностного оклада заместителя к должностному окладу руководителя;

В – коэффициент, отражающий величину надбавки за выслугу лет.

IV. Другие вопросы оплаты труда

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

4.2. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных тарифно-квалификационными справочниками (квалификационными характеристиками), но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие

качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательного учреждения, в порядке исключения, могут быть назначены руководителем образовательного учреждения на соответствующие должности.

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

4.4. Преподавательская работа руководящих и других работников учреждений без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе. Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

4.5. Положением об оплате труда работников школы предусмотрена выплата работникам материальной помощи, в качестве компенсационной выплаты в чрезвычайных ситуациях или компенсации чрезмерных затрат связанных со служебной деятельностью работника. Материальная помощь выплачивается за счёт бюджетных средств и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, формирующих базовую часть фонда оплаты труда. Порядок и условия выплаты материальной помощи регулируются локальным нормативным актом учреждения.

4.6. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

4.7. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

4.8. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Сроки выплаты заработной платы определяются коллективным договором или трудовым договором. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ ГРУППАМ ДОЛЖНОСТЕЙ И ПРОФЕССИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ОБРАЗОВАНИЯ НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

1. Порядок формирования должностных окладов работников учреждений образования, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям работников образования (за исключением работников учреждений высшего и дополнительного профессионального образования).

1.1. Должностной оклад работника формируется на основании минимального оклада по соответствующему квалификационному уровню ПКГ и применения повышающих коэффициентов по должности и персональных повышающих коэффициентов.

1.2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня – 4 230 рублей.

Профессиональная квалификационная группа	Минимальный оклад, рублей
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	4 230

1.3. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня – 3 302 рубля.

Профессиональная квалификационная группа	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, рублей
1 квалификационный уровень	1,0	4 521
2 квалификационный уровень	1,05	4 148

1.4. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников – 6861 рублей.

Профессиональная квалификационная группа	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, рублей *	Минимальный оклад, рублей
1 квалификационный уровень	1,0	6861	6 861
2 квалификационный уровень	1,11	9304	9304
3 квалификационный уровень	1,17	9768	9 768
4 квалификационный уровень	1,22	10 233	10 233

*Примечание. Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников для педагогических работников по должностям:

"учитель", "преподаватель", "педагог" государственных общеобразовательных учреждений (включая общеобразовательные школы-интернаты, специальные (коррекционные) общеобразовательные учреждения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, начальные школы-детские сады, санаторно-лесные школы, общеобразовательные школы, школы-интернаты открытого и закрытого типа для детей с девиантным поведением).

1.5. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений – 6 087 рублей.

Профессиональная квалификационная группа	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, рублей
1 квалификационный уровень	1,0	6 087
2 квалификационный уровень	1,04	6 341
3 квалификационный уровень	1,08	6 595

1.6. Положением об оплате труда работников учреждений образования предусматриваются повышающие коэффициенты по должности, повышающие минимальный оклад по ПКГ и формирующие минимальный оклад по должности.

1.7. По должностям работников относящихся к ПКГ должностей педагогических работников (п. 1.4), должностей руководителей структурных подразделений (п. 1.5) предусматриваются повышающие коэффициенты по должности:

за квалификационную категорию: высшая квалификационная категория 1,3;

первая квалификационная категория 1,2;

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, а также тем работникам, которым до достижения возраста, дающего право на трудовую пенсию по старости в соответствии с Федеральным законом от 17 декабря 2001 года № 173-ФЗ "О трудовых пенсиях в Российской Федерации", остался один год и менее.

Повышающий коэффициент устанавливается приказом работодателя по представлению соответствующей аттестационной комиссии.

1.8.Коэффициенты, повышающие минимальный оклад формируют новые минимальные оклады по соответствующим должностям и профессиям и учитываются при исчислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат работникам, устанавливаемых в

процентном отношении от оклада. Новый минимальный оклад по должности формируется в результате произведения минимального оклада по ПКГ и коэффициентов, увеличивающих минимальный оклад.

1.9. Положением по оплате труда для работников профессионально квалификационных групп должностей работников образования предусматриваются персональные повышающие коэффициенты, формирующие надбавки к минимальным окладам.за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года 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 1.4 настоящего Приложения), должностей руководителей структурных подразделений (пункт 1.5 настоящего Приложения), и общего стажа работы по должностям работников учебно-вспомогательного персонала (пункт 1.2 и 1.3 настоящего Приложения) и рассчитывается, исходя из минимального оклада по ПКГ. 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 4.

Применение персональных надбавок за выслугу лет не образует новый минимальный оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

1.9[1]. Педагогическим работникам образовательных учреждений, имеющим почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, а также работникам образовательных учреждений, имеющим почетные звания «Заслуженный работник физической культуры», «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 минимальному окладу по должности. 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 минимальный оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

1.10. Положением по оплате труда работников профессионально квалификационных групп должностей работников образования предусматриваются персональные повышающие коэффициенты:за высокое профессиональное мастерство;за сложность и напряжённость труда; за высокую степень самостоятельности и тветственности

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника и устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. Представленные персональные коэффициенты применяются к минимальному окладу по должности. Денежное увеличение, полученное в результате применения коэффициентов образуют денежные надбавки к окладу и суммируется с минимальным окладом по должности. Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый минимальный оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Сумма всех произведённых увеличений и минимального оклада по должности формируют должностной оклад конкретного работника.

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

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

устанавливаться за разработку и реализацию авторских программ; программ профильного обучения и т.д.

2. Порядок формирования должностных окладов работников учреждений образования, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям профессионально квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих и профессий рабочих, не включенных в профессиональные группы общеотраслевых профессий рабочих.

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

2.2. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня" – 3 430 рублей.

Профессиональная квалификационная группа	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, рублей
1 квалификационный уровень	1,0	3 430
2 квалификационный уровень	1,07	3 677

2.3. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня" – 3 593 рублей.

Профессиональная квалификационная группа	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, рублей
1 квалификационный уровень	1,0	3 593
2 квалификационный уровень	1,09	3 931
3 квалификационный уровень	1,20	4 311
4 квалификационный уровень	1,32	4 756
5 квалификационный уровень	1,45	5 200

2.4. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня" – 4 639 рублей.

Профессиональная квалификационная группа	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, рублей
1 квалификационный уровень	1,0	4 639
2 квалификационный уровень	1,09	5 072
3 квалификационный уровень	1,20	5 580
4 квалификационный уровень	1,33	6 151
5 квалификационный уровень	1,48	6 848

2.5. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня" – 6 177 рублей.

Профессиональная квалификационная группа	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, рублей
1 квалификационный уровень	1,0	7 355

2 квалификационный уровень	1,10	8 116
3 квалификационный уровень	1,21	8 876

3.2. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня".Размер минимальной ставки заработной платы – 3 297 рублей.

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 "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня".Размер минимальной ставки заработной платы – 3 765 рубля.

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 общеотраслевых профессий рабочих.

Квалификационные уровни	Квалификационные разряды	Профессии, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Повышающий коэффициент в зависимости от занимаемой профессии
Профессии рабочих, не включенные в ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня" Размер минимальной ставки заработной платы – 3297 рублей			
1	2	Кухонный работник	1,04
	3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1,09
Профессии рабочих, не включенные в ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня" Размер минимальной ставки заработной платы – 3 765 рубля			
1	5	Повар	1,11
	5	Слесарь-сантехник	1,11

3.4. Положением по оплате труда для работников профессионально квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочихи профессий рабочих, не включенных в профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих предусматриваются персональные повышающие коэффициенты:

за высокое профессиональное мастерство;

за сложность и напряжённость труда;

за высокую степень самостоятельности и ответственности

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного, работника и устанавливаются 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 минимальному окладу по должности соответствующей ПКГ. Денежное увеличение, полученное в результате применения персональных повышающих коэффициентов образуют денежные надбавки к окладу и суммируется с минимальным окладом по должности соответствующей ПКГ. Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый минимальный оклад и не учитывается при начислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Сумма всех произведённых увеличений и минимального оклада по должности соответствующей ПКГ формируют должностной оклад конкретного работника.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

1. Выплаты отдельным категориям работников за работу в особых условиях труда производятся в соответствии со следующим перечнем (введено с целью сохранения последующей нумерации):

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

№	Перечень оснований	Размер надбавок и доплат в процентах от должностного оклада
1	За работу в коррекционных классах, группах для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития)	15 -20
2	За работу в классах, группах (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья: • руководителю Если такие классы (группы) созданы в общеобразовательных школах-интернатах: • руководителю • работникам, непосредственно занятым в таких классах (группах)	 20 20 20
3	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья на период фактической работы с указанными в настоящем пункте категориями детей.	20

Примечание: компенсационные выплаты работникам за особые условия труда производственного характера рассчитываются от минимального оклада работника по должности с учетом нагрузки, за исключением руководителей и заместителей руководителей, которым компенсационные выплаты за особые условия труда производственного характера рассчитываются от величины средней заработной платы основного персонала по учреждению.

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

учетом конкретных условий работы в данном учреждении, подразделении, устанавливаются выплаты компенсационного характера, определяются положением об оплате труда в образовательном учреждении.

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

1.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

№ п/п	Наименование доплат	Рекомендуемый размер доплат (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)	35
2.	За работу с неблагоприятными 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 образования СССР от 20.08.1990 № 579) (?)	до 12 (по результатам аттестации рабочих мест за время фактической занятости в таких условиях) СОУТ для работников
3.	За ненормированный рабочий день водителю школьного автобуса	25
².	За работу водителюшкольного автобуса требующего повышенного уровня профессиональной квалификации I класса II класса	 25 10
5.	За привлечение работника к работе в установленный ему графиком выходной или нерабочий праздничный день: работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам работникам, получающим месячный оклад По желанию работника, работавшего в выходной и нерабочий праздничные дни, ему может быть предоставлен другой день отдыха. (В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит).	Не менее чем в двойном размере не менее двойной часовой или дневной ставки; не менее одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы

6.	За переработку рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работу в детских оздоровительных лагерях, осуществляемую по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой	сверхурочная работа оплачивается за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере

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

1. 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) объёма дополнительной работы.

2.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.

3. 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.

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

ДОПЛАТЫ ЗА ДОПОЛНИТЕЛЬНО ВОЗЛОЖЕННЫЕ НА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ОБЯЗАННОСТИ

Перечень оснований		Размер надбавок и доплат в процентах от минимального оклада по ПКГ
1. За классное руководство (руководство группой):		
Учителям	1 - 4 классов	15
	5 - 11 классов	20
2. За проверку тетрадей:		
Учителям	1 - 4 классов	10
Учителям русского языка в национальных школах и родного языка в русских школах, ведущим эти предметы в 1 - 4 классах		15
3. За проверку письменных работ:		
Учителям, преподавателям по русскому языку, родному языку и литературе		15
Учителям, преподавателям по математике, химии, физике, биологии, иностранному языку, черчению, истории, обществоведению, географии		10
4. Консультирование, рецензирование рефератов и других творческих работ		10
5. За заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими:		
Учителям в школах и школах-интернатах		10
6. За руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями:		
Учителям, преподавателям		до 15
7. За обслуживание вычислительной техники:		
Учителям, преподавателям или другим работникам при обслуживании вычислительной техники (за внеурочную работу по поддержке, установке, обновлению программного обеспечения (в т.ч. антивирусных программ), подготовку		

к урокам, ведение занятий по другим дисциплинам с использованием компьютеров, мелкий текущий ремонт и другие необходимые мероприятия для обеспечения учебного процесса с использованием компьютера:	
- за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом не мене 5 единиц	10
- за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом от 5 до 10 единиц	15
- за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом от 10 до 15 единиц	20
- за 15 и более, технически исправных и эксплуатируемых компьютеров	25
8. За заведование учебно-опытными участками (в зависимости от объёма на время выполнения работ):	
Учителям	до 25
9. За исполнение обязанностей мастера учебных мастерских (заведование учебными мастерскими):	
Учителям	До 20
При наличии комбинированных мастерских	до 35
10. За проведение внеклассной работы по физическому воспитанию:	
В школах, в школах-интернатах педагогическим работникам (в целом на школу, школу-интернат) с количеством классов-комплектов:	
от 10 до 19	25
от 20 до 29	50
30 и более	100
11. За организацию трудового обучения, общественно полезного, производительного труда и профориентацию:	
Педагогическим работникам в школах, имеющих:	
6 - 12 классов	20
13 - 29 классов	35
30 и более классов	60
12. Педагогическим работникам образовательных учреждений за участие в работе на областных экспериментальных площадках	

проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий:	
Педагогическим работникам	до 20
Руководителям	до 10
13. Водителям автотранспортных средств, при отсутствии в штате учреждения должности механика за техническое обслуживание автотранспортных средств	до 30
14. Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании учреждения	до 30

Примечания:

1.Доплаты за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей работников рассчитываются исходя из минимального оклада по соответствующему квалификационному уровню профессионально квалификационной группы.

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

3.Доплаты за дополнительно возложенные на педагогических работников по должностям: «учитель», «преподаватель», «педагог», обязанности в общеобразовательном учреждении (специальные (коррекционные), воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, детский сад, общеобразовательные школы, устанавливаются в процентах от минимального оклада по ПКГ, увеличенного на 30 процентов, в соответствииКомплексом мер по модернизации системы общего образования нижегородской области в 2011 году, утвержденном Правительства Нижегородской области от 8 июля 2011 года № 519.

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ СТАЖА ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ

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

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, 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 образовательного учреждения, 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

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

№ п/п	МБОУ «Карпоская СОШ»	Наименование должностей
1.	Образовательное учреждение	директор, заместители директора по учебно-воспитательной, воспитательной, учителя, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности,), музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования, старшие вожатые, заведующие кабинетами, секциями.

* - данные должности переименованы.

Примечание.

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

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

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

2. учителям и преподавателям физвоспитания;

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

4. педагогам дополнительного образования;

Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных групп, в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, а воспитателям ясельных групп – время работы на медицинских должностях.

Время работы в должностях помощника воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

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

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.Кроме того, если педагогическим работникам в период применения ранее действовавших инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

ПРИЛОЖЕНИЕ 5

ПОРЯДОК ОТНЕСЕНИЯ
К ГРУППЕ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ
муниципального бюджетного образовательного учреждения
«Карповская средняя общеобразовательнаяшкола»
Уренского муниципального района Нижегородской области

5.1. Государственные образовательные учреждения относятся к четырем группам по оплате труда руководителей исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства учреждением: численность работников, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

Отнесение образовательных учреждений к одной из 4-х групп по оплате труда руководителей производится учредителем учреждения по сумме баллов после оценки сложности руководства учреждением по следующим показателям:

№	показатели	условия	баллы
1	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательном учреждении	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2	Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника дополнительно за каждого работника, имеющего:I квалифи-кационную категорию высшую квалифика-ционную категорию	1 0,5 1
4	Наличие групп продленного дня		до 20
6	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10
7	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	до 15
8	Наличие собственного оборудованного и используемого здравпункта, медицинского кабинета, столовой	за каждый вид	до 15
9	Наличие:автотранспортных средств, сельхозмашин, на балансе образовательного учреждения	за каждую единицу	до 3, 20
10	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га,)	за каждый вид	до 50
11	Наличие обучающихся (воспитанников) в школе, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5

12	Наличие оборудованных и действующих учебно-производственных мастерских	за каждую мастерскую от степени оснащенности	до 10

5.2. Группа по оплате труда руководителя определяется не чаще 1 раза в год комиссией созданной приказом учредителя, в ведомственной принадлежности которого находится школа, в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

5.3. При наличии других показателей, не предусмотренных в пункте 5.1. настоящего приложения, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, на основании представления комиссии, суммарное количество баллов может быть увеличено руководителем органа управления по подчиненности образовательного учреждения, за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

5.4. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается учредителем.

5.5. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) определяется по списочному составу на начало учебного года;

5.7. За руководителем школой, находящейся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителя, определенная до начала ремонта, но не более чем на 1 год.

5.8. Группы по оплате труда для руководителя образовательным учреждением (в зависимости от суммы баллов, исчисленной по показателям):

№ п/п	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов			
		I	II	III	IV
1	Общеобразовательное учреждение	свыше 500	до 500	до 350	до 200

ПРИЛОЖЕНИЕ 6
к Положению об оплате труда
работников МБОУ «Карповская
средняя общеобразовательная
школа»

ПОЛОЖЕНИЕ О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

МБОУ «КАРПОВСКАЯ СОШ»

Уренского муниципального района Нижегородской области

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения (далее - Положение), разработано в целях повышения качества и результата трудовой деятельности педагогических и руководящих работников МБОУ «Карповская СОШ» (далее – работников ОУ).

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

1.3. Положение о стимулировании труда работников ОУ принимается в соответствии с процедурой принятия локальных актов, предусмотренной Уставом МБОУ «Карповская СОШ», с учётом мнения профсоюзного комитета и органа самоуправления образовательного учреждения – Общего собрания работников МБОУ «Карповская СОШ».

1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников ОУ составляет не менее 30 процентов от фонда оплаты труда работников ОУ с 1 января 2010 года. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на вышеуказанные цели.

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

2. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда МБОУ «Карповская СОШ».

2.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за качество и высокие результаты работы;
- выплаты за интенсивность и напряжённость выполняемых работ;
- выплаты за выслугу лет (в виде надбавок, определенных приложением 1 к Положению об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Нижегородской области);
- премиальные выплаты по итогам конкретной работы.

2.1.1. Выплаты стимулирующего характера за качество и высокие результаты работы предполагают поощрение работника за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей; за инициативу, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения. Примерный перечень критериев оценки результативности и качества работников образовательных учреждений изложен в разделе 3 настоящего приложения.

2.1.2. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и напряжённость выполняемых работ предполагает поощрение работника за участие в течение рассматриваемого периода в выполнении важных работ, мероприятий (подготовка к российским, окружным, областным мероприятиям; разработка образовательных проектов, программ); за особый режим работы (реализация программ профилактического и оздоровительного характера с детьми, требующими повышенного внимания и т. д.); за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

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

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

2.3. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника образовательного учреждения устанавливаются приказом руководителя образовательного учреждения по результатам показателей работы. Размеры выплат стимулирующего характера работников максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемых ими. Выплаты стимулирующего характера не распространяются на работников, ушедших в декретный отпуск.

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

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

2.6. Стимулирование труда руководителя образовательного учреждения, заместителей руководителя, производится только по основной должности.

3. Условия и порядок определения выплат стимулирующего характера работником руководящего, педагогического и учебно-вспомогательного состава и других работников общеобразовательного учреждения за качество и высокие результаты работы.

3.1 Критерии материального стимулирования заместителя директора образовательного учреждения.

№ п\п	Критерии материального стимулирования	Измерители		баллы
1	Сохранение контингента обучающихся.	Да		2
2	Повышение собственной квалификации.	Да		1
3	Наличие второгодников (переведённых условно) в курируемых классах.		Нет	2
4	Система работы с документами курируемых педагогов.	Да		1
5	Система работы с документами заместителя директора.	Да		1
6	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий в курируемых классах.	Да		2
7	Положительная динамика успеваемости учащихся по результатам итоговой и промежуточной аттестации	Да		2
8	Призеры и победители олимпиад и в конференциях НОУ у			

	курируемых педагогов - на уровне района города - на городском уровне или уровне муниципального района - на областном уровне - на федеральном уровне	 Да Да Да Да		 0,5 1 1,5 2
9	Методическая работа курируемых педагогов.	Да		2
10	Наличие системы мониторинга (по курируемым вопросам)	Да		2
11	Организация повышения квалификации курируемых педагогов.	Да		2
12	Работа с общественными организациями, органом государственно-общественного управления по курируемым вопросам.	Да		2
13	Наличие и выполнение плана посещений уроков (мероприятий) курируемых педагогов	Да		2
14	Информатизация управленческой деятельности	Да		1
15	Участие в экспериментальной работе	Да		1
16	Аттестация педагогических кадров	Да		1
17	Организация предпрофильного и профильного обучения	Да		1
18	Организация обучения учащихся по социально-педагогическим и медицинским показаниям	Да		1
19	Качественное выполнение плана ВШК	Да		1

Примечания:

К п. 1. Сохранение контингента обучающихся – отсутствие отсева, смены ОУ при сохранении прежнего места жительства.

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

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

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

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

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

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

К п. 9. Методическая работа курируемых педагогов - проведение семинаров, конференций, педагогических чтений, участие самого заместителя и курируемых им педагогов в профессиональных конкурсах не ниже районного уровня, обобщение педагогического опыта курируемых педагогов на муниципальном, областном уровнях.
К п. 10. Наличие системы мониторинга результатов по курируемым вопросам, использование результатов мониторинга в процессе принятия управленческих решений, наличие устойчивой обратной связи о результатах образовательного процесса.
К п. 11. Организация повышения квалификации курируемых педагогов - прохождение курируемыми педагогами курсовой подготовки (в соответствии с нормативными требованиями), обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях не реже одного раза в два года, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение учёной степени.
К п. 12. Взаимодействие с общественными организациями, органом самоуправления образовательного учреждения и другими учреждениями в рамках должностной инструкции, отражённое в локальных актах учреждения, планах работы, протоколах заседаний, совместных мероприятиях.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	критерии понижающие уровень стимулирования	измерители		Баллы
1	Травматизм учащихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции).	Да		-2
2	Предписания Роспотребнадзора (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно.	Да		-2
3	Предписания государственной инспекции Российской Федерации по пожарному надзору (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно.	Да		-2
4	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах, в том числе по деятельности курируемых педагогов.	Да		-2

3.2 Критерии стимулирования учителя (преподавателя,педагога).

показатели	расчет показателя	шкала (%)	баллы
1. Успешность учебной работы (динамика учебных достижений учащихся, в т.ч. на внешкольных олимпиадах, конкурсах)			
К1 Качество освоения учебных программ**:**	Кол-во уч-ся, получивших «4», «5» по итогам периода/численность обучающихся	от 100% до 80% – 2 баллов; от 79% до 48% – 1,5 баллов; от 47% до 28% – 1 балл; от 27% до 8% – 0,5 балла.	**40**

К2	Кол-во уч-ся, получивших «1», «2» по итогам периода /численность обучающихся (понижающий коэффициент)	***Не более 2 баллов.*** от 1% до 14% – - 1 балл; от 15% до 29% – - 1,5 балла от 30% и более – - 2 балла.	
К3Динамика учебных достижений **по итогам года**	Кол-во уч-ся, повысивших оценку по итогам года/ численность обучающихся	***Не более - 2 баллов.*** от 100% до 80% – 2 балла; от 79% до 48% – 1,5 балла; от 47% до 28% – 1 балл; от 27% до 8% – 0,5 балла	
К4 Результативность участия в олимпиадах	Кол-во учащихся – победителей и призеров предметных олимпиад,	***Не более 2 баллов*** Региональный уровень – 1 место – 2 балла; 2 место – 1,5 баллов; 3 место – 1 балл; участие – 0,5 баллов. Муниципальный уровень – 1 место -2 балла; 2 место – 1,5 балла; 3 место –1 балл; участие – 0,5 балла. Школьный уровень – 1 место – 0,5 баллов; ***Не более 2 баллов (за каждый уровень)***	
К 5	Победители и призеры, лауреаты и дипломанты творческих и спортивных конкурсов, конференций, турниров и т.д.	Региональный уровень – 1 место - 2 балла; 2 место – 1,5 балла; 3 место – 1 балл; участие – 0,5 баллов. Муниципальный уровень – 1 место - 2 балла; 2 место – 1,5 балла; 3 место – 1 балл; участие – 0,5 баллов. Школьный уровень – 0,5 балла ***Не более 2 баллов***	
К6	Победители, призеры, призеры мероприятий в рамках школьного НОУ		

		1 место - 2 баллов; 2 место – 1,5 балла; 3 место – 1 балл; участие – 0,5 балла. ***Не более 2 баллов***	
2. Активность во внеурочной, воспитательной деятельности			
К7Индивидуальная дополнительная работа со слабоуспевающими учащимися **К8** Индивидуальная дополнительная работа с хорошо успевающими учащимися	Проведена индивидуальная дополнительная работа с учащимися, имеющими оценки «3», «2», «1» Проведена индивидуальная дополнительная работа с учащимися, имеющими «4», «5».	Наличие - 1 балл Отсутствие работы - 0 баллов ***Не более 1 балла.*** Наличие - 1 балл Отсутствие работы - 0 баллов ***Не более 1 балла.***	**2**
3. Обобщение и распространение передового педагогического опыта			
К9 Проведение мастер-классов, открытых уроков, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, наличие опубликованных работ, **К 9.1** **Участие в интернет - проектах, конкурсах** **К10** Ведение наставничества	Количество мероприятий Победители, призеры, дипломанты, участники Количество посещенных уроков	Всероссийский уровень – 2 балла; Региональный уровень – 2 балла; Муниципальный уровень – 2 балла; Школьный уровень – 1 балл. ***Не более 2 баллов.*** 1 место - 2 баллов; 2 место – 1,5 балла; 3 место – 1 балла; участие – 0,5 балла. ***Не более 2 баллов*** 1-2 урока – 1балл 3-4 урока – 1,5 балла 5-6 уроков – 2 балла ***Не более 2 баллов.***	**6**
4. Участие в методической, научно-исследовательской работе по итогам года			
К11Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и	Количество и объем собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.п., применяемых в образовательном процессе	В зависимости от сложности, объема и результативности работы **до 2 баллов**	**2**

т.п., применяемых в образовательном процессе, участие в инновационной и экспериментальной работе			
5. Использование современных педагогических технологий, в т.ч. информационно-коммуникационных, здоровьесберегающих, в процессе обучения предмету			
К12 Использование мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео, аудио аппаратуры и пр., здоровьесберегающих технологий.	Количество занятий с учащимися (в том числе уроков, факультатвных занятий кружковых занятий и др.) с использованием мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео, аудио аппаратуры и пр., здоровьесберегающих технологий.	На основе результатов внутришкольного контроля (ВШК) **до 2 баллов**	**2**
6. Повышение квалификации, профессиональная подготовка.			
К13 Прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки	Свидетельства, сертификаты и т.п. о прохождении повышения квалификации и профессиональной подготовке (не менее 72 часов, в том числе по накопительной системе)	Повышение квалификации – до 2 баллов; Самообразование – до 2 баллов; ***Не более 2 баллов***	**2**
7.Субъективная оценка со стороны родителей обучаемых школьников			
К14 Оценка деятельности учителя со стороны родителей обучаемых школьников	Количество благодарностей и жалоб	Наличие жалоб – (-)1 балл Наличие благодарностей – 1 балл ***Не более 1 балла***	**1**
8. Субъективная оценка со стороны обучаемых школьников			
К15Оценка деятельности учителя со стороны обучаемых школьников	Количество благодарностей и жалоб	Наличие жалоб – (-)1 балл Наличие благодарностей – 1 балл ***Не более 1 балла***	**1**
9. Роль учителя в общественной жизни педагогического коллектива по итогам года			
К16Проявление инициативы, активной жизненной позиции,коммуникабельности	Количество участий в проведении мероприятий	***Не более 2 баллов***	**2**
10. Пополнение и систематизация методического и дидактического материалов по предмету			

К17Оценка деятельности заведующего кабинетом, учителя - предметника	Паспорт кабинета Оценка по итогам смотра-конкурса	Наличие – 1 балл Отсутствие – (-)1 ***Не более 2 баллов***	**2**
11. Работа классного руководителя			
К18 Оценка деятельности классного руководителя с родителями **К19.1** Работа классного руководителя с документацией **К19.2** **К19.3** **К 19.4**	Количество посещающих родителей Наполняемость портфолио в соответствии со структурой Работа с классным журналом (своевременность и качество оформления) Работа с дневниками учащихся Эффективная организация внеурочной деятельности	70% - 100% - 2 балла 50- 69 % - 1балл Менее 49%- 0 баллов ***Не более 2 баллов*** 70% - 100% - 2 балла 50- 69 % - 1балл Менее 49%- 0 баллов ***Не более 2 баллов*** Своевременность и качество оформления – 1 балл Несвоевременность (-) 1 балл ***Не более 1 балла*** Наличие работы – 1 балл Отсутствие – (-) 1 балл ***Не более 1 балла*** Наличие работы – 2 балла Отсутствие – (-) 1 балл ***Не более 2 баллов***	**8**

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	критерии понижающие уровень стимулирования	измерители		баллы
1	Травматизм учащихся во время образовательного процесса	Да		-2
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав учащихся, нашедшие отражение в административных актах.	Да		-2
3	Наличие систематических пропусков учащимися уроков без уважительной причины.	Да		-2
4	Невыполнение учебной программы	Да		-2
5	Нарушение норм техники безопасности.	Да		-2

3.3Критерии материального стимулирования старшего воспитателя, воспитателя

наименование выплаты	условия получения выплаты	показатели и критерии оценки деят.	периодичность	балл
1. **1. Сохранение и укрепление здоровья, снижение заболеваемости**				
Индекс здоровья	N=B:A*100%, где B- количество	0-1	ежемесяч	

детей дошкольного возраста	воспитанников, ни разу не болевших в отчетном периоде; А- общая численность воспитанников; от 45% и выше -1 балл; ниже 15% -0 *<u>Примечание</u>: Педагог, работающий на 1 ставку – 2 балла, на 0,5 ставки — 1 балл*		но	
Обеспечение высокой посещаемости	Баллы начисляются согласно табеля посещаемости. 80-90%-2 балла; 90-100% -3 балла *<u>Примечание</u>: Педагог, работающий на 1 ставку – 2 балла, на 0,5 ставки — 1 балл*	2-3	ежемесячно	
Обеспечение низкой заболеваемости	3,0 -1 балл; 2,0 -2 балла; 1,0-3 балла *<u>Примечание</u>: Педагог, работающий на 1 ставку – 2 балла, на 0,5 ставки — 1 балл*	0-3	ежемесячно	
Обеспечение безопасности жизнедеятельности воспитанников	Отсутствие травматизма – 1балл; Наличие -0 баллов.	0-1	ежемесячно	
2 .Результативность образовательного процесса в соответствии с ФГОС				
Результативность образовательного процесса в соответствии с ФГОС ДО	По результатам контроля. При отсутствии замечаний администрации ДОУ, надзорных органов -1 балл При высоком уровне результатов деятельности (приказ) -2 балла Наличие замечаний -0баллов	0-2	ежемесячно	
Организация дополнительных образовательных услуг	За каждую дополнительную услугу-1 балл.	0-1	ежемесячно	
Развитие творческих способностей воспитанников (Участие в конкурсах, выставках, фестивалях, соревнованиях и т.п.)	Уровень учреждения-1 балл Муниципальный уровень-2балла Региональный уровень-3 балла Всероссийский уровень – 4 балла	0-4	ежемесячно	
Высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное и своевременное ведение и сдача документации, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, др.)	При отсутствии замечаний администрации ДОУ, медперсонала, надзорных органов-1 балл. Наличие-0	0-1	ежемесячно	
Удовлетворенность потребителей качеством муниципальной услуги	Отсутствие конфликтов, обоснованных письменных жалоб и обращений -1 балл	0-1	ежемесячно	
3.Повышение профессиональной компетентности				

Участие в методической работе: семинарах, открытых просмотрах, методических объединениях, конкурсах профессионального мастерства, конференциях; Участие в инновационной деятельности (проектная, экспериментальная и др.) Работа в творческих группах, аттестационных и экспертных комиссиях и др.	Балл начисляется за каждый вид деятельности. Уровень учреждения-1 балл Муниципальный уровень-2 балла Региональный уровень-3 балла Всероссийский уровень – 4 балла	0-4	ежемесячно	
Самообразование	Посещение мероприятий различного уровня (вне рабочее время) -1 балл Реализация плана самообразования-1балл	0-1	ежемесячно	
Публикации в СМИ, на официальном сайте ДОУ, ведение персональной странички, личного сайта	Публикации в СМИ -1 балл Ведение странички- 2 балла Ведение личного сайта -3 балла	0-3	ежемесячно	
4. Создание предметно-развивающей среды				
Соблюдение требований предъявляемых к организации предметно-развивающей среды (мобильность, сезонность, безопасность, эстетичность и др.)	При соблюдении всех требований-1 балл	0-1	ежемесячно	
Соблюдение требований предъявляемых к организации предметно-развивающей среды на закрепленном прогулочном участке	При соблюдении всех требований-1 балл	0-1	ежемесячно	
Личный творческий вклад в оснащение воспитательно-образовательного процесса	За изготовленный наглядный, дидактический материал-1 балл;	0-1	ежемесячно	
5. Результативность работы с родителями				
Отсутствие задолженности по оплате за содержание ребенка в детском саду	Отсутствие -2 балла Наличие -0 баллов *<u>Примечание</u>: Педагог, работающий на 1 ставку – 2 балла, на 0,5 ставки — 1 балл*	0-2	ежемесячно	
Организация работы с родителями.	Устные журналы, фото-выставки, газеты, коллажи, выставки поделок, семейные соревнования, круглые столы, привлечение к образовательной деятельности и др. – 1 балл; Отсутствие проведенных мероприятий — 0 баллов *Не учитываются мероприятия, используемые*	0-1	ежемесячно	

	в рамках календарно-тематического планирования.			
Работа с семьями, попавшими в трудную жизненную ситуацию	Отсутствуют мероприятия-0 баллов; Проведены различные мероприятия-1балл Наличие и ведение документации о семьях группы риска — 2 балла	0-2	ежемесячно	
6. Особые условия труда				
Участие в замене отсутствующего работника	Замена отсутствующего работника по основной должности – до 5 дней-1 балла; от 5 и выше-2 балла Выполнение деятельности, не связанной с функциональными обязанностями -1 балл	0-2	ежемесячно	
Сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья	Наличие и исполнение индивидуального маршрута развития детей с ограниченными возможностями здоровья	0-2	ежемесячно	
7.Участие в жизни учреждения				
Активное участие в общественно значимых мероприятиях, субботниках и др.	Участие в мероприятиях не связанных с функциональными обязанностями – 1 балл	0-1	ежемесячно	
Личный вклад в организацию праздничных мероприятий (изготовление костюмов, оформление, дополнительные роли)	Участие в мероприятиях– 1 балл	0-1	ежемесячно	
Итого:	Набранные баллы составляют 100%	**42**	ежемесячно	
Фактор снятия баллов	Наличие дисциплинарного взыскания –снимается 3 балла	3	ежемесячно	
итого				

3.4 Критерии материального стимулирования воспитателя ГПД

№ п/п	критерии	измерители	балл
1	Соответствие наполняемости групп	90-100% - 1 б	
2	Ведение документации	Своевременная сдача документации – 1 б	
3	Отсутствие случаев травматизма	1 б	
4	Соблюдение режимных моментов	1 б	
5	Методическая работа в школе	Выступление на педагогическом совете (докладчик – 1 б, содокладчик – 0,5 б)	

		Выступление на ШМО - 31б Выступление на РМО - 2 б	
6	Участие в школьных семинарах и научно-практических конференциях	Проведение открытых мероприятий – 1 б; Подготовка выступлений учащихся – 1 б	
7	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, спартакиады, спортивные конкурсы и т.д.)	1 б за каждое мероприятие	
8	Наличие публикаций в методических сборниках, на школьном сайте	Печатное издание в сборнике, газете «Уренские вести» – 1б; Интернет проекты -1б	
9	Признание высокого профессионализма воспитателя обучающимися и их родителями	отсутствие жалоб – 1 б	
10	Повышение профессионального уровня	Прохождение курсов повышения квалификации в объёме 72 часов – 1 балл.	
11	Участие в конкурсах; выступления в школьных, районных и муниципальных мероприятиях (Дни науки, семинары, утренники, творческие мероприятия и т.д.)	школьный уровень – 1 б муниципальный уровень – 2 б региональный уровень - до 5 б	
12	Участие в проведении школьных мероприятиях	1 б (за каждое мероприятие) (не более 3)	
13	Результаты участия воспитателей в конкурсах, смотрах и т.д.	Школьный уровень-1б муниципальный уровень: Победители и призёры- 2 б, Участие – 1 б (за каждого) Региональный уровень: Победители, призёры-3 б, участие – 2 б (за каждого) Федеральный и международный уровень: Победители, призёры-5 б, участие – 3 б (за каждого)	
14	Исполнительская дисциплина	регулярное посещение мероприятий по плану школы – 1 б	
Итого			

3.5 Критерии материального стимулирования классного руководителя

№	показатель	критерий	макс	кто оценивает
1	Успеваемость и качество обучения в классе	-100% сохранения качества обученности; -отсутствие неуспевающих - 1 % роста качества обучения; (+1 балл за 1 % роста	1 1 По факту	Заместитель директора по УВР
2	Посещаемость учащимися учебных занятий	-отсутствие пропускающих занятие без уважительной причины; -наличие уч-ся, пропускающих учебные занятия более одного учебного дня (- 1 балл за 1 учащегося)	1 б По факту	Заместитель директора по УВР
3	Работа с учащимися «группы риска»	- отсутствие уч-ся, совершивших преступление; - отсутствие уч-ся, стоящих на учете в ПДН; - отсутствие уч-ся, употребляющих табачные изделия, ПАВ, алкоголь, стоящих на учете вшколе; - наличие уч-ся, совершивших преступление (- 1 балла за одного уч-ся); - наличие уч-ся, имеющих вредные привычки (курение, токсикомания, алкоголь) 1 чел. – (- 1 б.)	1 1 1 По факту По факту	Заместитель директора по УВР
4	Занятость доп. образова нием	- 100 % охват - % уч-ся занимающихся в спорт. кружках и секциях - (не ниже среднего районного и областного показателя)	1 1	Заместитель директора по УВР
5	Средний уровень физической подготовленност и	1 кл.: 30 очков (при 20 чел. в группе) 2 – 9 кл.: 33 очка 10 – 11 кл.: 35 очков	1	Заместитель директора по ВР;
6	Участие учащихся: в общешкольных меропр.	100 % участие Командное Классно-командное в районных мероприятиях; в областных мероприятиях;	До 2 +1 + 1	Заместитель директора по УВР

	Занятие классными командами призовых мест:	школьного уровня; I место II место III место районного уровня; I место II место III место областного уровня; I место II место III место	 1 0,5 0,3 2 1,5 1 5 4 3	Заместители директора по УВР, ВР
8	Проведение походов, экскурсий	- на территории района; - вне района (наличие приказа по школе)	1 2	Заместитель директора по ВР
9	Трансляция опыта работ кл. руководителя	В школе В районе В области	1 2 3	Руководители МО
10	Реализация программ	наличие программ, графика проведения тематического планирования	до 5	Зам. директор по ВР,
11	Организация питания уч.	из малообеспеченных семей	1	Соц. педагог
12	Участие в профессиональных кон.	Школьный уровень районный уровень Областной уровень	2 5 До 10	Заместитель директора по ВР
13	За проведение род. собр:	За каждое + 1 б. Посещение (наличие протокола) 75 – 85 % - 1 б. 85 – 100 % + 2 б.	До 9 По факту	Заместители директора по УВР, ВР
14	Ведение документации	Наличие составления портфолио класса порфолио учащихся	1 (1 учащ	Заместители директора
15	Удовлетворенность обр. услугами (родит. и учащ)	2 – 1,7 – высокий уровень удовлет. 1,65 – 1 – средний уровень Менее 1,0 – низкий уровень	1 0,5 0	Зам. дир. по УВР, ВР (результ анкет
16	Качество ведения документации	Отсутствие замечаний со стороны админ. и своевременное ее представления (классный журнал, дневники, стат. отчеты)	1	Заместители директора по УВР, ВР
17	Сохранность контингента класса	100 %	1	Заместители директора по УВР, ВР

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	критерии, понижающие уровень стимулирования	измерители		баллы
1	Травматизм учащихся во время образовательного процесса	Да		-2
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав учащихся, нашедшие отражение в административных актах.	Да		-2
3	Нарушение норм техники безопасности	Да		-2
4	Систематические пропуски учащимися класса учебных занятий без уважительной причины	Да		-2
5	Нарушение учащимися правил поведения в школе и общественных местах	Да		-2

3.6 Критерии материального стимулирования педагога дополнительного образования

№	критерии материального стимулирования	измерители		баллы
1	Повышение квалификации;	Да		0,5
2	Наличие системы работы с документами	Да		0,5
3	Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов - на уровне школы; - на уровне муниципального района; - на областном уровне; - на федеральном уровне	 Да Да Да Да		 0,5 1 1,5 2
4	Наличие авторской образовательной программы.	Да		1
5	Наличие диагностической работы.	Да		0,5
6	Применение информационных технологий в образовательном процессе.	Да		0,5
7	Эстетическое оформление предметной среды учебных помещений с учётом санитарных норм.	Да		0,5
8	Наличие работы с родителями.	Да		0,5
9	Методическое обеспечение образовательного процесса	Да		1
10	Сотрудничество с УДО, ОУ, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и другими учреждениями.	Да		0,5

Примечания:

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

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

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

К п. 4. Наличие образовательной программы – наличие авторской программы образовательной деятельности, прошедшей независимую экспертизу и получившей сертификат соответствия.
К п. 5. Диагностическая работа – наличие анализа диагностических данных о динамике развития обучающихся, детского коллектива и состоянии семейного воспитания учащихся.
К п. 6. Применение информационных технологий в образовательном процессе – уверенное владение персональным компьютером и его систематическое использование в образовательном процессе.
К п. 8. Наличие работы с родителями – эффективное сотрудничество с родителями в образовательном процессе.
К п. 9. Методическое обеспечение образовательного процесса – наличие методических разработок занятий с учащимися, согласно, утверждённой образовательной программы, образцов изделий, учебных проектов и т. д.
К п. 10. Сотрудничество с УДО, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и другими учреждениями – систематическое взаимодействие с УДО, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и т.д. по организации совместных воспитательных мероприятий для учащихся, привлечение специалистов партнёрских организаций к образовательной деятельности с учащимися.
Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	критерии, понижающие уровень стимулирования	измерители		баллы
1	Травматизм учащихся во время образовательного процесса в помещении ОУ	Да		-2
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав учащихся, нашедшие отражение в административных актах.	Да		-2
3	Нарушение норм техники безопасности.	Да		-2

3.7 Критерии материального стимулирования социального педагога

№	критерии материального стимулирования	измерители	баллы
1.	Повышение квалификации	Да	1
2.	Правонарушения учащихся школы, состоящих на внутришкольном учете	Нет	1
3.	Посещаемость учебных занятий учащимися ОУ, состоящими на внутришкольном учете	Да	1
4.	Наличие неуспевающих по итогам каждого полугодия, состоящих на внутришкольном учете	Нет	1
5.	Сотрудничество с УДО, ОУ, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и другими учреждениями.	Да	2
6.	Отсутствие замечаний по работе с документацией согласно должностным инструкция	Нет	1
7.	Наличие диагностической и аналитической работы	Да	2
8.	Просветительская работа с участниками образовательного процесса: педагогами, родителями, учащимися	Да	2
9.	Наличие работы с родителями (лицами их заменяющими, законными представителями)	Да	2
10	Участие в конкурсе профессионального мастерства	Да	2

11	Наличие призеров и победителей в конкурсах и других мероприятиях	Да	2

Примечания:

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

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

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

К п. 5. Взаимодействие с социумом - ежемесячный учет организации свободного времени детей при взаимодействии с учреждениями дополнительного образования, ОУ, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения, инспекцией по делам несовершеннолетних и т.д. по организации совместных воспитательных мероприятий для учащихся, состоящих на внутришкольном учете; оказание реабилитационных услуг в центрах, комплексах, службах и других учреждениях по восстановлению психического, физического и социального здоровья детей: «группы риска», многодетных семей, малообеспеченных семей, опекаемых, детей-сирот, детей из неполных семей

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

К п. 7. Проведение диагностической и аналитической работы (анализ диагностических данных по детям, состоящим на внутришкольном учете): по успеваемости обучающихся; по состоянию здоровья; по занятости в свободное время; составление социального паспорта семей

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

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

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	критерии понижающие уровень стимулирования.	измерители	баллы
1.	Травматизм учащихся во время образовательного процесса, организуемого социальным педагогом.	Да	-1
2.	Правонарушения учащихся школы, состоящих на внутришкольном учёте.	Да	-1
3.	Обоснованные жалобы о нарушении прав учащихся со стороны социального педагога.	Да	-1
4	Нарушение норм техники безопасности.	Да	-1

3.8 Критерии материального стимулирования старшей вожатой

№ п/п	критерии материального стимулирования	измерители		баллы
1.	Повышение квалификации	Да		1

2.	Наличие системы работы с документами	Да		1
3.	Наличие победителей на конкурсах, соревнованиях в рамках должностных инструкций - на уровне школы; - на уровне района; - на областном уровне; - на федеральном уровне	 Да Да Да Да		 0,5 1 1,5 2
4.	Наличие реализуемой эффективной программы развития детского объединения (организации)	Да		1,5
5.	Наличие диагностической и аналитической работы; владение персональным компьютером	Да		2
6.	Эстетическое оформление помещений для работы с детьми на мероприятиях	Да		1
7.	Сотрудничество с учреждениями дополнительного образования, ОУ, учреждениями культуры, спорта и другими учреждениями	Да		1
8.	Наличие детского объединения	Да		1,5

Примечания:

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

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

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

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

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

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

К.п. 7. Ежемесячный учет совместных воспитательных мероприятий для учащихся с УДО, других ОУ, учреждениями культуры, спорта и т.д., привлечение внешних специалистов к образовательной деятельности с учащимися (без количественного показателя, с учетом качества проведенных мероприятий).

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

(Продолжение по другим типам и видам образовательных учреждений находится в отдельном файле)

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	критерии понижающие уровень стимулирован.	измерители		баллы
	Обоснованные жалобы о нарушении прав учащихся, нашедшие отражение в административных актах	Да		– 2
	Травматизм учащихся во время образовательных	Да		– 2

	мероприятий, проводимых вожатой.			
	Нарушение норм техники безопасности.	Да		– 2

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

3.9. Размер выплат стимулирующего характера директору образовательного учреждения устанавливается приказом начальником РУО.

3.10. Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам ОУ за результативность и качество труда, является итоговый оценочный лист и решение учреждения о согласовании оценки результативности деятельности работников ОУ. Оценка результативности и качества труда работников школы проводится экспертно-аналитической группой с оформлением оценочного листа работника.

3.11. Состав экспертно-аналитической группы утверждается приказом директора школы. В состав экспертно-аналитической группы входят: директор, заместители директора, председатель профсоюзного комитета, старший воспитатель, представители органа самоуправления школы – общего собрания работников школы.

3.12. Экспертно – аналитическая группа анализирует, заполняет оценочные листы на педагогических работников согласно критериям и баллам, утвержденным положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда школы. Координирует деятельность экспертно-аналитической группы директор школы.

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

3.14. Утверждение итоговых оценочных листов работников школы проводится на итоговом заседании экспертно-аналитической группы с оформлением письменного протокола. В протоколе итогового заседания указывается дата проведения заседания, присутствующие члены экспертно-аналитической группы, фамилия и занимаемая должность работника, критерии результативности деятельности работника и среднеарифметическое количество баллов по оценочным листам, оформленным экспертами.

3.15. В течение 1-5 рабочих дней с момента итогового заседания экспертно-аналитической группы директор школы знакомит каждого сотрудника ОУ с итоговым оценочным листом, в котором работник ставит дату ознакомления и роспись.

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

3.17. Экспертно-аналитическая группа рассматривает письменное обращение работника и принимает решение об удовлетворении или отклонении обращения в течение пяти рабочих дней. Результаты рассмотрения обращения оформляются протоколом, с которым может ознакомиться работник, а также орган самоуправления школы – общее собрание работников школы.

3.18. На основании проведённой оценки достижений работников школы производится подсчёт баллов за соответствующий период, по каждому работнику школы и составляется итоговая ведомость, отражающая сумму баллов по всем критериям оценки, зафиксированные в итоговых оценочных листах по каждому работнику. Подсчёт баллов для оценки руководителя школы проводится учредителем. Полученное количество

баллов суммируется с баллами других работников образовательного учреждения и определяется итоговое количество баллов по учреждению.

3.19.Размер стимулирующей части фонда оплаты труда (п.1.3.положения), запланированный на период установления стимулирующих надбавок за минусом суммы, необходимой на уплату единого социального налога, делится на итоговое количество баллов по учреждению. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла «Д».

Величина ежемесячной стимулирующей выплаты работнику ОУ рассчитывается по формуле.

НЕ = (Д * Б)/ М где:

НЕ – ежемесячная стимулирующая выплата работнику;

Д – денежный вес одного балла;

Б – количество баллов;

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

Например, ФОТ надбавок на период с сентября по декабрь включительно составляет 250000 руб., а общая сумма баллов, набранная работниками МБОУ = 1000, тогда денежный вес 1 балла=250000 руб.:1000=250 руб.

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

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

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

4. Критерии материального стимулирования завхоза

№	критерии материального стимулирования	измерители		баллы
	За высокое качество подготовки и организации ремонтных работ в здании школы, дет. сада,	Да		3
	За интенсивность и напряженность труда, связанную с ведением документации по пожарной безопасности, электробезопасности	Да		3
	За интенсивность и напряженность труда, связанную с ведением документации охраны труда и техники безопасн.	Да		3
	За сложность и напряженность работы, связанной с заполнением текущей документации	Да		3
	За интенсивность и напряженность работ по благоустройству территории	Да		3

<u>Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда</u>

№	критерии материального стимулирования	измерит		баллы
	Несвоевременность и низкое качество выполн. ремонт. работ	Да		-3
	Несвоевременность и некачественное заполнение документов	Да		-3

4.1. Критерии материального стимулирования лаборанта

№	критерии материального стимулирования	измерители	баллы

	Отсутствие замечаний по санитарному состоянию лаборантских, чистоте лабораторной посуды.	Нет		3
	За интенсивность и напряженность выполняемых работ	Да		3

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	критерии материального стимулирования	измерители		баллы
	Замечания по санитарному состоянию лаборантских, чистоте лабораторной посуды.	Да		-3
	Несвоевременная подготовка к уроку лабораторного оборуд.			

4.2. Критерии материального стимулирования водителя

№	критерии материального стимулирования	измерители		баллы
	Отсутствие замечаний по чистоте в салоне автомобиля	Нет		3
	Отсутствие замечаний со стороны автотранспортной инспекции и ГИБДД	Нет		3
	Отсутствие случаев травматизма детей при перевозке в автомобиле (при ДТП)	Нет		3
	Исправность (хорошее техническое состояние) автотранспорта	Нет		3

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	критерии материального стимулирования	измерители		баллы
	Наличие замечаний по чистоте в салоне автомобиля	Да		-1
	Наличие замечаний со стороны автотранспортной инспекции и ГИБДД	Да		-3
	Наличие случаев травматизма детей при перевозке	Да		-3
	Исправность (хорошее техническое состояние) автобуса	Да		-1

4.3. Критерии материального стимулирования рабочего по ремонту и обслуживанию зданий

№	критерии материального стимулирования	измерители		баллы
	За своевременное и качественное устранение неполадок в системе водоснабжения	Да		3
	За своевременное и качественное устранение неполадок в системе канализации	Да		3
	За своевременное и качественное выполнение работ по благоустройству территории	Да		3
	За своевременное и качественное выполнение работ по ремонту оборудования и мебели	Да		3
	За своевременное и качественное выполнение работ по откачке воды из подтопляемых подвальных помещений школы	Да		3
	За выполнение работ, связанных с обеспечением безаварийного функционирования технических средств	Да		3
	За интенсивность и напряженность выполняемых работ			

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	критерии материального стимулирования	измерители		баллы
	Некачественное и несвоевременное выполнение порученных работ	Да		-3
	Неправильная эксплуатация технических средств	Да		-3

4.4. Критерии материального стимулирования повара

№	критерии материального стимулирования	измерители		баллы
	Высокие вкусовые качества приготовляемых блюд	Да		3
	Разнообразие и соблюдение технологии приготовления блюд	Да		3
	Соблюдение требований СанПин	Да		3

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	критерии материального стимулирования	измерители		баллы
	Обоснованные претензии к качеству приготовления блюд	Да		-3
	Несоблюдение технологии приготовления блюд	Да		-3
	Предписания со стороны Роспотребнадзора	Да		-3

4.5. Критерии материального стимулирования кухонного рабочего

№	критерии материального стимулирования	измерители		баллы
	Соблюдение требований СанПин	Да		3
	За интенсивность и напряженность работ, связанных 4-х разовым приемом пищи учащимися	Да		3
	За интенсивность и напряженность работы с техническим оборудованием	Да		3
	Не превышение 10% боя посуды.	Нет		3

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	критерии материального стимулирования	измерители		баллы
	Не превышение 10% боя посуды	Да		-3
	Предписания со стороны Роспотребнадзора	Да		-3

4.6.Критерии материального стимулирования гардеробщицы

№	критерии материального стимулирования	измерители		баллы
	Отсутствие случаев хищения и порчи имущества, сдаваемого в гардероб	Нет		3
	Отсутствие замечаний по санитарному состоянию помещения гардероба	Нет		3
	Отсутствие обоснованных жалоб учащихся, родителей и учителей по работе гардероба	Нет		3

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	критерии понижающие уровень стимулирования	измерители		баллы
	Наличие случаев хищения и порчи имущества, сдаваемого в гардероб	Да		-3
	Наличие замечаний по санитарному состоянию помещения гардероба	Да		-3
	Наличие обоснованных жалоб учащихся, родителей и учителей по работе гардероба	Да		-3

4.7. Критерии материального стимулирования помошника воспитателя

№	критерии материального стимулирования	измерители		баллы
	За высокое качество подготовки и организации ремонт. работ	Да		3
	Участие в социально - значимых конкурсах, проектах, утренниках: помощь в подготовке; непосредственное участие.	Да		1 2
	Соблюдение требований СанПин	Да		3
	Сохранность имущества в дошкольной группе	Да		3
	За интенсивность и напряженность работ по благоустройству территории	Да		3

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	критерии материального стимулирования	измерители		баллы
	Замечания по состоянию территории группы	Да		-3
	Порча имущества в дошкольной группе	Да		-3
	Предписания со стороны Роспотребнадзора	Да		-3

4.8.Критерии материального стимулирования бухгалтера

№	критерии материального стимулирования	измерители		баллы
	Своевременное и качественное исполнение календарного финнансового плана, предоставление отчетности	Да		3
	За своевременное сдачу отчетов: ежемесячных, квартальных, годовых	Да		3
	За интенсивность и напряженность труда, связанную с ведением сайта	Да		3
	За интенсивность и напряженность труда, связанную с ведением документ. по 44 закону	Да		3
	За сложность и напряженность работы, связанной с заполнением текущей документации	Да		3
	За интенсивность и напряженность работ по планированию бюджета,	Да		3
	Разъездной характер работы	Да		3
	Отсутствие замечаний по результатам проверок, пени, штрафов	Да		2
	Сверхурочная работа	Да		2
	Работа с родителями (отсутствие жалоб со стороны родителей при уплате денежных средств за питание и содержание)	Да		1
	Общественное участие (выполнение обязанностей не связанных с должностными	Да		1

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	критерии материального стимулирования	измерители		баллы
	Несвоевременность и низкое качество выполнения отчетов	Да		-3
	Несвоевременность и некачественное заполнение документов	Да		-3
	Наличие жалоб со стороны родителей при уплате денежных средств за питание и содержание	Да		-1
	Наличие замечаний по результатам проверок, пени, штрафов	Да		-2

4.9.Критерии материального стимулирования библиотекаря

	критерии материального стимулирования		баллы
1	Наличие плана работы и его реализация Успешность реализации плана работы		1
2	Индивидуальная дополнительная работа с перспективными обучающимися		1
3	Индивидуальная дополнительная работа со слабоуспевающими обучающимися		1
4	Наличие методической работы		2
5	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению психического и соматического здоровья учащихся Участие в работе по пропаганде ЗОЖ		1
6	Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов - на уровне района; - на межрайонном уровне - на областном уровне; - на федеральном уровне.		1 1,5 2 3
7	Наличие аналитической работы .		1
8	Применение информационных технологий		2
9	Участие в инновационной работе.		2
10	Выступление на педагогических советах конференциях (заочно) конференциях (очно)		1 1 1
11	Результативность участия педагога в районных, областных и всероссийских конкурсах		2 3
12	Эстетическое оформление закреплённых учебных помещений с учётом санитарных норм.		2
13	Наличие собственных методических и дидактических разработок, учебных пособий и т.п., применяемых в образовательном процессе Использование разработок учителями школы		2
14	Проведение внеклассной работы		1
15	Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции		1
16	Публикации учителя в различных изданиях (при наличии свидетельства о публикации, копии статьи в журнале, сборнике)		1
17	Наличие позитивных отзывов в адрес заведующего библиотекой со стороны родителей		1

Примечания:

.К п 2. Индивидуальная дополнительная работа с перспективными учащимися – при наличии плана работы и расписания занятий.
К п. 3. Индивидуальная дополнительная работа со слабоуспевающими учащимися- при наличии плана работы и расписания занятий.
К п. 4. Наличие методической работы учителя - участие в педагогических чтениях, конференциях, семинарах, профессиональных конкурсах («Учитель года») не ниже районного уровня в течение рассматриваемого периода. Участие в работе районного методического объединения, руководство методическим объединением учителей школьного уровня. Наличие систематизированного учебно–методического обеспечения образовательного процесса по преподаваемому предмету, опубликованных методических материалов, обобщённого педагогического опыта (на муниципальном и региональном уровне).
К п. 7. Наличие аналитической работы учителя - наличие и систематическое использование исследований уровня усвоения знаний, умений и навыков, развития способностей, анализ состояния библиотечного фонда.
К п. 8. Применение информационных технологий в учебно-воспитательном процессе – уверенное владение персональным компьютером и его систематическое использование в образовательном процессе.
К п. 9. Участие в инновационной и экспериментальной работе - наличие авторских программ, методик, технологий, участие в работе опытно-экспериментальных площадок.
К п. 14. Проведение внеклассных мероприятий по предмету, включает проведение школьных предметных олимпиад, конкурсов творческих работ, научных чтений и др.
К п. 15. Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции – своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, своевременная сдача отчётной документации, отсутствие замечаний со стороны руководящих работников ОУ, контролирующих органов по работе с документацией.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
	Не реализован план работы	Да		-3
	Замечания по работе с документами, согласно должностной инструкции – не своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции	Да		-3
	Замечания со стороны администрации школы, контролирующих органов по работе с документацией.	Да		-1

5. Сторожу производятся выплаты стимулирующего характера по результатам деятельности.

№ п/п	Критерии материального стимулирования	измерители	баллы
1	Соблюдение правил и мер антитеррористической защищенности учреждения	Да	1-2
2	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние территории (уборка территории учреждения в установленное время)	Да	1-2

3	Выполнение требований противопожарной безопасности, навыки в использовании первичных средств пожаротушения	Да	1-2
4	Обеспечение порядка на охраняемой территории	Да	1-2
5	Организация обеспечения сохранности имущества учреждения	Да	1-2
6	Своевременное выявление неисправностей (взлом дверей, окон, замков, отсутствие пломб и печатей) и извещение об этом администрации или дежурному УВД и умение принимать правильные решения при возникновении ЧС	Да	1-2
7	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	Да	1-2
8	Сторожу за ведение и содержание документации по дежурству в надлежащем порядке	Да	1-2

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

1	Замечания по несоблюдению правил пожарной безопасности	Да	1-2
2	Замечания по ведению и содержанию документации по дежурству в надлежащем порядке	Да	1-2
3	Нарушения правил и мер антитеррористической защищенности учреждения, требований противопожарной безопасности,	Да	1-2
4	Не своевременное выявление неисправностей(взлом дверей, окон, замков, отсутствие пломб и печатей) и извещение об этом администрации или дежурному УВД и неумение принимать правильные решения при возникновении ЧС	Да	1-2
5	Отсутствие порядка на охраняемой территории	Да	1-2
6	Замечания по сохранности имущества учреждения	Да	1-2

6. Уборщику служебных помещений производятся выплаты стимулирующего характера по результатам деятельности.

№	Критерии материального стимулирования	критерии	баллы
1	Отсутствие нарушений по результатам проверки деятельности школы	Да	1-2
2	Отсутствие жалоб со стороны работников школы на качество работы	Да	1-2
3	Инициативность в деятельности	Да	1-2
4	Выполнение должностных обязанностей персонала, отсутствующего в штатном расписании (гардеробщик)	Да	1-2

5	Выполнение курьерских работ	Да	1-2
6	Участие в ремонтных работах и благоустройстве учреждения	Да	1-2
7	Участие в подготовке учреждения к началу учебного года	Да	1-2
8	Развитие имиджа образовательного учреждения	Да	1-2
9	Отсутствие жалоб родителей и учащихся в органах управления образования, судебных и иных органах	Да	1-2

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
	Не выполнение должностных инструкций	Да		-1-3
	Наличие жалоб со стороны работников школы, учащихся, родителей на качество работы	Да		-1--3
	Нарушения по результатам проверки деятельности школы	Да		-1-3
	Жалоб родителей и учащихся в органы управления образования на грубое обращение	Да		-5
	Отказ работника в подготовке учреждения к началу учебного года	Да		-5