

Принято на общем собрании работников
школы

Председатель Г.Д. Терентьева Л.В.
(протокол общего собрания работников
Школы от 20.03.2018 года)



Гусев Д.Е.
от 29.08.2016 года,
изменениями
от 18.05.2017г.,
от 18.08.2017г.,
пр. № 119 от 20.03.2018 г.)

**Положение
об оплате труда работников
Муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения
«Большемурашкинская средняя школа»**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Нижегородской области от 23 июля 2008 года № 296 "Об установлении систем оплаты труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений Нижегородской области", постановлением Правительства Нижегородской области от 28.02.2014 года №134 «О внесении изменений в постановление Правительства Нижегородской области 15.10.2008 года № 468», постановлением главы администрации Большемурашкинского района от 18 августа 2008 года №70 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Большемурашкинского района Нижегородской области», постановлением главы администрации Большемурашкинского района от 28.03.2014 года №201 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Большемурашкинского муниципального района, а также иных муниципальных организаций Большемурашкинского муниципального района, подведомственных управлению образованию администрации Большемурашкинского муниципального района Нижегородской области», постановлениями главы администрации Большемурашкинского муниципального района № 435 от 12.09.2016 года, от 28.02.2017г. № 97, от 04.05.2017г. № 216, от 14.08.2017г. № 378, от 16.03.2018г. № 105 «О внесении изменений в постановление администрации Большемурашкинского муниципального района Нижегородской области от 28.03.2014 года № 201» и другими нормативными актами Российской Федерации, Нижегородской области и Большемурашкинского муниципального района.

Настоящее Положение применяется при определении заработной платы работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Большемурашкинская средняя школа» (далее – организация), осуществляющего образовательную деятельность на территории Большемурашкинского муниципального района Нижегородской области.

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

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

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

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

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

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- б) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- в) профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- г) [перечня](#) видов выплат компенсационного характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденного приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 года № 229;
- д) [перечня](#) видов выплат стимулирующего характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденного приказом

департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 года № 230;

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

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

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

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

1.5. Минимальные оклады (ставки заработной платы) работников по профессиональным квалификационным группам устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных окладов, утверждаемых администрацией Большемурашкинского муниципального района.

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

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

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

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

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

организации.

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

1.11. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций организации в части оплаты труда работников могут быть уменьшены только при условии уменьшения объема предоставляемых организацией бюджетных услуг.

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

II. Порядок и условия оплаты труда

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

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

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

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

В случае оптимизации структуры и численности работников организации экономия фонда оплаты труда должна быть направлена на повышение заработной платы работников, отраженных в указах Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года [№ 597](#) "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", от 1 июня 2012 года [№ 761](#) "О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы", от 28 декабря 2012 года [№ 1688](#) "О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей».

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

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

Оплата труда педагогических работников, для которых приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о Порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" устанавливается продолжительность рабочего времени или норма часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, производится исходя из ставки заработной платы (минимального оклада по ПКГ должностей педагогических работников согласно пункту 1.4 приложения 1 "Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников МБОУ Большемурашкинская СШ» к настоящему Положению (далее - минимальный оклад по ПКГ должностей педагогических работников) (употребление по тексту настоящего Положения и приложений к нему по отношению к оплате труда указанной категории педагогических работников понятия "оклад", "должностной оклад" осуществляется исключительно в целях удобства использования в правоприменительной практике и не отменяет установленную отраслевую систему оплаты труда исходя из ставок заработной платы за норму часов педагогической работы).

2.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя организации в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) или в абсолютном денежном выражении. Выплаты компенсационного характера не образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при исчислении иных стимулирующих или компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы). Перечень оснований и размеры компенсационных выплат определены в приложении 2 к настоящему Положению.

2.7. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников организации устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

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

- а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;
- г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;
- д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат. Перечень и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам организации, а также распределение стимулирующей части фонда оплаты труда организации приводятся в приложении 3 "[Положение](#) о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ Большемурашкинская СШ» к настоящему Положению.

В целях поощрения работников за выполненную работу в организации устанавливаются по решению работодателя премии по итогам работы за определенный период (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год), а также премии к праздничным датам (8 марта, 23 февраля), профессиональным праздникам, юбилейным датам (50 лет, 55 лет женщины, 60 лет мужчины):

- 50-ти летний юбилей – до 80 % минимального оклада по должности;
- 55-ти летний юбилей – минимальный оклад по должности (женщины);
- 60-ти летний юбилей – минимальный оклад по должности (мужчины).

2.8. Работникам организации устанавливаются доплаты за работу, необходимую для осуществления учебно-воспитательного процесса, но не входящую в круг должностных обязанностей соответствующих должностей согласно профессионально-квалификационным справочникам. Перечень и размеры доплат устанавливаются приказом руководителя организации в процентном отношении от минимального оклада по ПКГ работника или в денежном выражении. Доплаты за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей работника, не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении стимулирующих или компенсационных выплат. Перечень и величина доплат определены в приложении 4 "Доплаты за дополнительно возложенные на педагогических работников обязанности" к настоящему Положению.

2.9. Порядок установления должностных окладов педагогическим работникам.

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

2.9.2. Базой для расчета должностного оклада конкретному работнику является минимальный оклад по ПКГ, соответствующий занимаемой должности или профессии. К минимальному окладу по ПКГ применяются повышающие коэффициенты, формирующие должностной оклад, а также коэффициенты, формирующие персональные повышающие надбавки к должностному окладу (приложение 1 "Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников МБОУ Большемурашкинская СШ» к настоящему Положению).

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

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

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

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

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

2.9.8. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, логопедам, учителям учебных предметов (в том числе в I-IV классах) общеобразовательной организации, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы (классов) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья должностные оклады устанавливаются при получении диплома о высшем образовании по специальностям: тифлопедагогика; сурдопедагогика; олигофренопедагогика; логопедия; специальная психология; коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная); дефектология и другие аналогичные специальности, а

также окончившим факультеты профессиональной переподготовки по указанным выше специальностям и получившим диплом.

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

2.9.10. Размеры минимальных окладов, ставок заработной платы работников организации по профессиональной квалификационной группе должностей работников культуры установлены в приложении 6.

Выплаты компенсационного характера и другие выплаты библиотечных работников организации, не предусмотренные настоящим Положением, производятся применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей.

2.9.11. Должностные оклады педагогических работников дошкольных групп в составе общеобразовательной организации устанавливаются как педагогическим работникам согласно настоящему Положению.

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

- при изменении величины минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ администрацией Большемурашкинского муниципального района - с даты введения новых минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

При 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 производится исходя из более высокого должностного оклада со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.9.13. Руководитель организации 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 той же организации помимо основной работы), тарификационные списки по форме, установленной нормативным правовым актом соответствующего органа исполнительной власти Нижегородской области, являющегося учредителем организации.

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

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

2.10.1. Продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о Порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре". Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников организации устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

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

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

2.10.4. За часы преподавательской (педагогической) работы сверх установленной нормы часов за 1 ставку заработной платы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере в порядке, предусмотренном пунктом 2.12 настоящего Положения.

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

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

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

2.10.6. Выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой гарантируется следующим учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю: 1-4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам.

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

2.10.8. Объем учебной нагрузки учителей и преподавателей организации устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о Порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре". При определении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и преподавателям, для которых организация является основным местом работы, сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в классах (классах-комплектах), группах, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 2.10.6 настоящего Положения. Сохранение объема учебной нагрузки и преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) у учителей и преподавателей выпускных классов, групп обеспечивается путем предоставления им учебной нагрузки в классах (классах-комплектах), группах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями и преподавателями учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей).

Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением

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

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

Объем учебной нагрузки учителей, преподавателей больше или меньше нормы часов за должностной оклад устанавливается только с их письменного согласия. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в той же образовательной организации его руководителем, определяется учредителем образовательной организации, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, руководителем образовательной организации. Преподавательская работа в той же образовательной организации для указанных работников совместительством не считается.

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

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

2.10.10. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же образовательной организации (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, если учителя и преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 должностной оклад.

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

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

2.11. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам организации.

2.11.1. Месячная заработная плата педагогических работников организации определяется путем умножения должностного оклада на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за 1 ставку норму часов педагогической работы в неделю. В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата учителей и преподавателей за работу по совместительству в другой образовательной организации, учителей, для которых данная организация является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

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

2.11.2. Тарификация учителей и преподавателей производится 1 раз в год. В случае, когда учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но раздельно по полугодиям. При невыполнении по независящим от учителя причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

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 Российской Федерации от 27 марта 2006 года № 69 "Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений".

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

2.12. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

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

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

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

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

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

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

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

Условия оплаты труда руководителя учреждения определяется трудовым договором, оформляемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем муниципального учреждения, утвержденной постановлением правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года №329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Управление образования администрации Большемурашкинского муниципального района определяет размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) с учетом сложности труда, масштаба

управления, особенностей деятельности и значимости организации в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного на очередной финансовый год и на плановый период.

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

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителя и главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников организации (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера). Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера) определяется в размере, не превышающем размера, установленного постановлением администрации Большемурашкинского муниципального района от 03.02.2017 года № 48 «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главного бухгалтера муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений Большемурашкинского муниципального района Нижегородской области и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений».

Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте Управления образования администрации Большемурашкинского муниципального района Нижегородской области.

Порядок размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и представления ими данной информации устанавливается постановлением администрации Большемурашкинского муниципального района Нижегородской области от 30.12.2016 г. № 686 «Об утверждении Порядка размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений Большемурашкинского муниципального района Нижегородской области в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и представления указанными лицами данной информации».

3.2. Индексация заработной платы работников, отнесенных к категории "руководители", не может превышать индексацию заработной платы, предусмотренную нормативными актами администрации Большемурашкинского муниципального района Нижегородской области.

3.3. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера организации устанавливаются руководителем организации на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя организации.

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

3.5. Премирование руководителя организации осуществляется с учетом результатов деятельности организации в соответствии с критериями оценки эффективности работы руководителя, утверждаемыми учредителем организации, за счет бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников организации. Размеры премирования руководителя организации, порядок его выплаты устанавливаются в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя организации. Для руководителя организации работодателем предусматривается отдельный перечень стимулирующих выплат, в том числе за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Указанные выплаты могут быть установлены с учетом целевых показателей эффективности деятельности организации. Размеры стимулирующих выплат руководителю ежегодно устанавливаются учредителем в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя организации.

3.6. Руководителю организации, заместителям руководителя, заведующему филиала, главному бухгалтеру выплачиваются надбавки за выслугу лет. Величина надбавки за выслугу лет устанавливается в процентном отношении от должностного оклада:

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

Выслуга лет устанавливается:

- для руководителя организации - в зависимости от стажа руководящей работы, определяемого в порядке, утвержденном управлением образования администрации Большемурашкинского муниципального района Нижегородской области;
- для заместителей руководителя, курирующих учебно-воспитательную работу, в зависимости от общего педагогического стажа;
- для главного бухгалтера - в зависимости от общего стажа работы.

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

IV. Другие вопросы оплаты труда

4.1. 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 организации в порядке исключения могут быть назначены руководителем организации на соответствующие должности.

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

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

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

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

ПРИЛОЖЕНИЕ 1
к Положению об оплате труда работников
МБОУ Большемурашкинская СШ

Порядок
формирования должностных окладов (ставок
заработной платы) работников МБОУ Большемурашкинская СШ.

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

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

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

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Минимальный оклад, руб.
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня: - помощник воспитателя - секретарь учебной части	4230 3677

1.3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень: -старший вожатый - муз.руководитель (д\сад)	1,0	6861 9763
2 квалификационный уровень: - педагог дополнительного образования - педагог - организатор - социальный педагог	1,1	9304
3 квалификационный уровень: - воспитатель - педагог-психолог - воспитатель (д\сад)	1,17	8002 9768 11392
4 квалификационный уровень: - учитель - преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	1,22	10233

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

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

за уровень профессионального образования и ученую степень:

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

за квалификационную категорию:	
высшая квалификационная категория	1,3
первая квалификационная категория	1,2
вторая квалификационная категория	1,1

Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории сохраняется на срок до одного года 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 образовательной организации, а также тем работникам, которым до достижения возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, остался один год и менее.

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

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

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

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

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

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам организации в зависимости от общего педагогического стажа работы по должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников (пункт 1.3 настоящего приложения), и общего стажа работы по должностям работников учебно-вспомогательного персонала (пункты 1.2 настоящего приложения) и рассчитывается, исходя из минимального оклада по ПКГ. Перечень организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования при определении размеров надбавки за выслугу лет, приведен в приложении 5 "Порядок определения стажа педагогической работы" к Положению. Применение надбавок за выслугу лет не образует новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

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

компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

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

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

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

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

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

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

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

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

Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень: -лаборант	1,0	3593
2 квалификационный уровень: -завхоз	1,09	3931
3 квалификационный уровень: -зав.производством	1,2	4311

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

Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень : - инженер программист - инженер по ОТ и ТБ	1,0	4639
3 квалификационный уровень: -бухгалтер	1,2	5580

2.4. Положением по оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих предусматриваются повышающие коэффициенты, образующие надбавки к должностным окладам работников за выслугу лет:

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

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

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

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

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

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

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

3.2. Профессии рабочих, не включенных в профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих.

Квалификационные уровни	Квалификационные разряды	Профессии, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Повышающий коэффициент в зависимости от профессии
-------------------------	--------------------------	--	---

Профессии рабочих, не включенные в ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня" Размер минимальной ставки заработной платы: 3297 руб., 3791 руб. (*)			
1	3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1,09
1	1	Сторож	1,0
1	2	Подсобный рабочий	1,04
1	2	Рабочий по стирке и ремонту одежды	1,04
Профессии рабочих, не включенные в ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня" Размер минимальной ставки заработной платы: 3765 руб., 4330 руб. (*)			
1	4	Водитель автобуса	1,0
1	4	Слесарь КИПиА	1,0
1	2	Оператор газ. котельной	1,0
1	5	Повар	1,11

Примечание:

(*) Размер минимальной ставки заработной платы по профессиональной группе общепрофессиональных профессий рабочих, не включенных в профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих, в дошкольных группах при общеобразовательной организации.

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

за высокое профессиональное мастерство;
за сложность и напряженность труда;
за высокую степень самостоятельности и ответственности.
Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника, и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер персональных повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. Персональные повышающие коэффициенты применяются к ставке заработной платы. Денежная надбавка, полученная в результате применения персональных повышающих коэффициентов, суммируется со ставкой заработной платы. Применение персонального повышающего коэффициента к ставке заработной платы не образует новую ставку заработной платы и не учитывается при исчислении выплат, устанавливаемых в процентном отношении к ставке заработной платы. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

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

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

ПРИЛОЖЕНИЕ 2
к Положению об оплате труда работников
МБОУ Большемурашкинская СШ

Выплаты компенсационного характера

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

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

1.2.

№ п/п	Перечень оснований	Размер выплат в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы)
1	За работу в организациях, расположенных:	
1.1	- в сельских населенных пунктах (за исключением филиалов, структурных подразделений данных организаций, которые расположены в городских поселениях) (специалистам согласно пункту 1.6 настоящего приложения)	25

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

№	Перечень оснований	Размер выплат в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы)
1	За работу в образовательной организации, имеющей отделения, классы, группы, в которых реализуются адаптированные основные общеобразовательные программы, для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении:	
	руководителю	20
	работникам, непосредственно занятым в таких классах (группах)*	20
2	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
3	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых. На период фактической работы с указанными в настоящем пункте категориями детей*	20

*Примечание: оплата за работу в образовательной организации, имеющей отделения, классы, группы, в которых реализуются адаптированные основные общеобразовательные программы, для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении производится от должностного оклада в зависимости от часов, проводимых в данном классе работникам, непосредственно занятым в таких классах (группах).

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 производится от должностного оклада в зависимости от часов, проводимых с такими детьми.

Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых. На период фактической работы с указанными в настоящем пункте категориями детей производится от должностного оклада в зависимости от часов, проводимых с такими детьми.

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

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

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

№ п/п	Наименование доплат	Рекомендуемый размер выплат (в процентах от должностного оклада)
1.	За работу в ночное время, за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов)	не ниже 35
2.	За работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда (приказ Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 "Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР")	Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором (статья 147 Трудового кодекса Российской Федерации). Конкретные размеры доплат определяются по результатам специальной оценки условий труда за время фактической

		занятости в таких условиях.
3.	За ненормированный рабочий день водителям автомобилей	25
4.	За работу водителям автомобилей 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 организациях, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, осуществляемую по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой	сверхурочная работа оплачивается за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере

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

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

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

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

ПРИЛОЖЕНИЕ 3
к Положению об оплате труда работников
МБОУ Большемурашкинская СШ

Положение
о распределении стимулирующей части
фонда оплаты труда работников
МБОУ Большемурашкинская СШ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда МБОУ Большемурашкинская СШ разработано в целях повышения качества и результата трудовой деятельности педагогических и руководящих работников организации.

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

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

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

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

**2. ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ
ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ОРГАНИЗАЦИИ**

2.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.1. Критерии материального стимулирования руководителя организации, осуществляющей образовательную деятельность (далее - ОО).

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

№ п\п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Сохранение контингента учащихся	Да		2
2	Модернизация образовательного процесса и процесса управления	Да		2
3	Информатизация управленческой деятельности	Да		1,5
4	Положительная динамика успеваемости учащихся по результатам итоговой и промежуточной аттестации	Да		2
5	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	Да		2
6	Занятость учащихся во внеурочное время.	Да		2
7	Методическая работа коллектива ОО	Да		1
8	Правонарушения учащихся		Нет	2

9	Исполнение бюджета	Да		1
10	Педагогические кадры			
	Доля педагогов с высшим и (или) средним профессиональным образованием, или прошедших соответствующую переподготовку 100 %	Да –		2
			Нет -	0
	Доля педагогических работников, прошедших аттестацию за последние 5 лет 100 % из числа подлежащих аттестации	Да -		2
			Нет -	0
	Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации за последние 5 лет 100 %	Да -		2
			Нет -	0
	Соответствие базового образования учителей профилю преподаваемых учебных предметов, курсов 100 % учителей ведут учебные предметы в соответствии с базовым педагогическим образованием и прошли курсы ПК по совмещённым предметам	Да -		2
			нет	0
11	Организация питания	Да		2
12	Особые условия труда	Да		2
13	Наличие призеров и победителей олимпиад, научных обществ учащихся (далее - НОУ), соревнований и конкурсов			
	- на уровне района области	Да		1
	- на областном уровне	Да		3
	- на федеральном уровне	Да		6
14	Действующие органы самоуправления.	Да		1
15	Наличие реализуемой эффективной программы развития ОО	Да		2
16	Участие в инновационной деятельности	Да		1
17	Наличие системы мониторинга в ОО	Да		2
18	Наличие системы работы с документами.	Да		1
19	Наличие сайта ОО			
	Размещение на официальном сайте учреждения в сети Интернет открыто предъявляемой информации о своей деятельности (актуальные новости и документы, ежегодные публичные доклады администрации, программа развития учреждения и др.), в установленные сроки	Да		2
			нет	-2
	Соблюдение сроков и порядка представления статистической и иной отчетности, предусмотренной законодательством Российской Федерации	Да		2
			нет	-2
	Размещение на официальном сайте учреждения в сети Интернет документов, в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации»	Да		2
			нет	-2

Примечания:

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

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

К п.3. Информатизация управленческой деятельности - применение информационных технологий и компьютерной техники в управлении. Использование информационных технологий и программных продуктов в организации административно-управленческой деятельности.

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

Сравнение проводится с результатами предыдущего периода по ОО и с результатами изменений по муниципальному району.

К п.5. Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий - данный показатель учитывается при наличии исследований, подтверждающих факт сохранения и улучшения показателей здоровья обучающихся. К п.10. повышение квалификации - прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение ученой степени в течение рассматриваемого периода.

К п.6. Занятость учащихся во внеурочное время - динамика развития услуг дополнительного образования и внеурочных мероприятий, охват ими учащихся общеобразовательной организации не ниже среднего показателя по району. Организация занятости учащихся в каникулярное время - не ниже среднего показателя по муниципальному району.

К п.7. Методическая работа коллектива ОО - проведение семинаров, конференций, педагогических чтений, участие в отраслевых конкурсах ("Школа года") - не ниже районного/городского уровня.

К п.8. Правонарушения учащихся, при наличии вступившего в силу постановления об административном взыскании или решения суда о применении мер уголовной ответственности.

К п.9. Исполнение бюджета - отсутствие нарушений Бюджетного и Налогового кодексов Российской Федерации и своевременное исполнение сметы расходов.

К п.10 Кадровое обеспечение учебно-воспитательного процесса

К п.11. Организация питания учащихся - охват горячим питанием выше среднего показателя по муниципальному району.

К п.12. Особые условия труда - работа в двух и более зданиях, руководство комплексной организацией (общеобразовательная организация с наличием дошкольных групп при школе), ОО находится в стадии капитального ремонта или реконструкции. Наличие "школьного" автобуса и осуществление подвоза учащихся, организованного в соответствии с требованиями нормативных правовых актов.

К п.13. Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов без учета количества призеров.

К п.14. Действующий орган самоуправления - закрепление в уставе ОО, наличие локальных нормативных актов ОО, плана работы, протоколов заседаний, результативность органа.

К п.15. Реализуемая программа развития ОО - наличие положительных промежуточных результатов выполнения программы, сопоставимость и сравнимость результатов

К п.16. Организация является инновационной площадкой областного (1,5 балла) или федерального уровня (2 балла). Статус инновационной площадки подтверждается наличием приказов Министерства образования и науки Российской Федерации, министерства образования Нижегородской области, РАО, АПК и ППРО, государственного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования "Нижегородский институт развития образования".

К п.17. Наличие системы мониторинга в ОО - использование результатов мониторинга в процессе принятия управленческих решений и наличие устойчивой обратной связи о результатах образовательного процесса.

К п. 18. Наличие системы работы с документами - своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний по работе с документацией со стороны представителей органов, осуществляющих управление в сфере образования, контролирующих орган

К п.19 Наличие сайта ОО - периодически обновляемая информация на сайте должна отражать актуальную деятельность организации.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		баллы
1	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте	Да		-2
2	Предписания Роспотребнадзора, не выполненные своевременно, за исключением финансово-материальных мероприятий, финансирование которых не	Да		-2

	предусмотрено в смете организации			
3	Предписания Госпожнадзора, не выполненные своевременно за исключением финансово-материальных мероприятий, финансирование которых не предусмотрено в смете организации	Да		-2
4	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	Да		-2

3.2. Критерии материального стимулирования заместителя руководителя

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Параметры показателей
	Качество и общедоступность образования	
1	Сохранение контингента учащихся	Отсутствие отсева - 2 балла Отсев 1уч-ся – 0 бал Более 1 уч-ся- минус 2 балла
2	Уровень успеваемости учащихся в сравнении с предыдущим периодом	90-100% учащихся - 3 балла 80-89% 2 балла Ниже 80 % - 0 баллов
3	Наличие второгодников (переведенных условно) в курируемых классах (не учитываются показатели успеваемости уч-ся, проходившие ПМПК и получившие рекомендации обучаться по программам С(К)К 7 и 8 в.)	100% - 2 балла 90-99% 1 балл Ниже 90 % - 0 баллов
4	Высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации в форме ЕГЭ и ОГЭ	Отсутствие жалоб и замечаний со стороны контролирующих органов - 2 балла
5	Результативность итоговой аттестации	Показатели ГИА: Выше средне областного – 6 б., выше районного – 3 б.
6	Результативность итоговой аттестации - недостигнут минимальный порог в 9,11 классах по преподаваемому предмету, в 4 кл. получена оценка «2»	Минус 1 балл
7	Создание условий и реализация программ дошкольного образования	2 балла
8	Уровень воспитательной работы - наличие воспитательной программы и планов и их реализация	2 балла
9	Педагогизация социума. Проведение общешкольных родительских собраний, индивидуальных консультаций, приема населения	Выполнение всех мероприятий в комплексе- 3б. Выполнение отдельных мероприятий- 1 балл
10	Открытость, прозрачность, доступность информации о деятельности школы - предоставление оперативной и полной информации для обновления школьного сайта, выпуск изданий, статей в периодической печати	Систематич. пополнение сайта- 4 балла Пополнение сайта 1 раз в полгода – 2 балла Систематич. выпуск печатных изданий по различной тематике-3 б
11	Участие в подготовке публичного доклада	2 балла
12	Наличие учеников - призеров олимпиад, лауреатов конкурсов, участников конференций	Международные, Всероссийские: победитель-12 баллов, 2м-11б, 3м-10 б., участник-9 б. - Региональные: победитель- 8 баллов, 2м-7б, 3м-6,5 б., участник - 6б. - Зональные: победитель-5 балла, 2м-4,5 б., 3м-4б, участник-

		3,5б. - Муниципальные: победитель- 3 балла, 2м –2,5 б., 3м- 2б,участник–1,5 б - школьные: победитель- 1,5 балла, призер –1 б., участник– 0,5 б
13	Организация различных форм внеклассной и внешкольной работы. Многообразие форм внеклассной и внешкольной работы	2 балла
14	Занятость учащихся во внеурочное время	Уровень занятости учащихся во внеурочное время 80-100 % - 2 б. Уровень занятости учащихся во внеурочное время 60 до 79 % - 1 б.
15	Организация ученического самоуправления и коллективно-творческой деятельности учащихся. Организация разовых КТД, деятельность органа ученического самоуправления	Выполнение мероприятий в комплексе-3б. Выполнение отдельных мероприятий- 1 балл
16	Организация работы с учащимися по профилактике правонарушений	Стабильное количество учащихся, состоящих на учете в КДН -2 б. Уменьшение количества учащихся, состоящих на учете в КДН-3 б Отсутствие количество учащихся, состоящих на учете в КДН- 4 б.
17	Организации каникулярного отдыха учащихся	Наличие плана работы с учащимися в каникулярное время и его реализация- 1 балла отсутствие замечаний контролирующих органов и участников отдыха –2 балла Высокая результативность работы с учащимися- 3 балла
	Создание оптимальных условий для осуществления образовательного процесса и сохранение здоровья учащихся	
18	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению психического и соматического здоровья учащихся.	Наличие плана работы по пропаганде ЗОЖ и его реализация – 2 балла Эффективная работа по пропаганде ЗОЖ – 3 балла
19	Организация обучения детей с ОВЗ.	Наличие работы по обучению детей с ОВЗ - 2 балла Эффективность работы по обучению детей с ОВЗ – 3 балла
20	Развитие материально-технической базы для проведения внеклассных мероприятий. Использование разнообразных технических средств для проведения мероприятий.	3 балла
21	Обеспечение соблюдения требований охраны труда во время учебно-воспитательного процесса. Своевременное проведение инструктажей, обеспечение безопасного использования оборудования	2 балла
22	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции)	Минус 2 балла
	Эффективность управленческой деятельности и кадровые ресурсы учреждения	

23	Качественный состав педагогических кадров.	Высокий процент педагогических работников (50% и более), имеющих первую и высшую квалификационную категорию - 2 балла
24	Обеспечение своевременного повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров	Наличие плана повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров на пятилетний период - 1 б. Поэтапная реализация плана повышения квалификации и переподготовки педагогов 2 б.
25	Уровень проведения открытых уроков курируемых педагогов (в течение рассматриваемого периода)	Региональный – 3 балла Муниципальный – 2 балла Школьный – 1 балл
26	Уровень публичных выступлений курируемых педагогов (в течение рассматриваемого периода)	Региональный – 3 балла Муниципальный – 2 балла Школьный – 1 балл
27	Наличие публикаций курируемых педагогов (в течение рассматриваемого периода)	- В педагогических журналах, весниках: Всероссийского уровня – 5 баллов регионального уровня – 3 балла
28	Разработка авторской программы курируемых педагогов (с получением экспертного заключения НИРО) и ее реализация в течение рассматриваемого периода	Разработка -2 балла Реализация- 2 балла
29	Развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской работе, конкурсах, конференциях)	-Международные, Всероссийские: Победитель–очный конкурс 12 б., заочный 10 б 2м-очный конкурс-11б, заочный-9б, 3м-очный конкурс-10б,заочный-8б Участник–очный конкурс 9 б., заочный 7 бал. - Региональные (вт.ч ПНПО) Победитель–очный конкурс 8 б., заочный 6 б. 2м-очный конкурс-7б, заочный-5б, 3м-очный конкурс-6б,заочный-4б Участник –очный конкурс 5 б., заочный 3 б - Региональный «Учитель года»: победитель -10б призер – 8 баллов участник – 5 баллов
30	Наличие системы мониторинга (по курируемым вопросам)	2 балла
31	Информатизация управленческой деятельности	Систематическое использование компьютерной техники – 1балл Использование электронного документооборота в ОУ – 4 балла
32	Наличие собственного сайта, выпуск периодических изданий (буклеты, газеты) по различной тематике	Систематич. пополнение собственного сайта- 4 балла Пополнение сайта 1 раз в полгода – 2 балла
33	Система работы с документами курируемых педагогов	2 балла
34	Работа с общественными организациями, органом государственно-общественного управления по курируемым вопросам	2 балла
35	Наличие и выполнение плана посещений уроков (мероприятий) курируемых педагогов	2 балла
36	Удовлетворенность потребителей через анкетирование, отсутствие жалоб	2 балла
37	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие	Минус 2 балла

	отражение в административных актах по деятельности курируемых педагогов	
38	Предписания Роспотребнадзора (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно	Минус 2 балла
39	Прохождение дистанционных курсов (при наличии сертификата)	4 балла
	Высокий уровень исполнительской дисциплины	
40	Качественное ведение документации, своевременность сдачи отчетов	Отсутствие замечаний в справках контролирующих органов - 2 балла Единичные замечания в справках контролирующих органов – 0 баллов Многократные замечания в справках контролирующих органов – минус 1 балл Замечания, отраженные в приказах по ОУ - минус 2 балла
41	Нарушение правил трудового распорядка	Единичные замечания, отраженные в административных актах, справках – 0 бал Многократные замечания, отраженные в административных актах, справках – минус 2 бал

3.3. Критерии стимулирования учителя, преподавателя-организатора ОБЖ

Критерии эффективности работы	№ п/п	Подробное описание показателя эффективности	Параметры показателей
1. Обеспечение качественного обучения учащихся			
Обеспечение учителем высокого уровня знаний по преподаваемому предмету		Уровень успеваемости (число учащихся, получивших «5», «4», «3», деленное на общее число учащихся и умноженное на 100%). Показатель берется за истекший учебный год, не учитываются показатели успеваемости уч-ся, проходившие ПМПК и получившие рекомендации обучаться по программам С(К)К 7 и 8 в.	100% - 1 балл Менее 100% 0 балл
	2	Сохранение показателя качества знаний по преподаваемому предмету. Показатель рассматривается: за истекший год – у учителя 1 класса, за четверть – 2-9 классы, за полугодие – 10-11 классы в среднем по всем предметам, преподаваемым учителем.	90-100% учащихся - 3 балла 80-89% 2 балла Ниже 80 % - 0 баллов
	3	Результативность внешних мониторинговых процедур – тестирование, контрольные срезы, проводимые РМО, ШМО, администрацией ОУ (рассматривается % учащихся подтвердивших четвертные и полугодические оценки)	80-100% - 3 балла 65-79 % -2 балл 50-64% - 0 баллов Ниже 50% - минус 1 балл
Результативность итоговой аттестации в 4,9,11 классах	4	Превышение показателя результативности итоговой аттестации по предмету (средний балл у учащихся каждого класса по ОУ сравнивается с	-Выше средне област.- 6 б., выше район.- 3 б. – при услов.сдачи 100% уч-ся кл. -Выше средне обл. 4 б., выше район.-2б.-при услов. сдачи от 60

		результатами областного и районного показателей в 4,9,11 классах)	до 99% уч-ся кл. -Выше средне обл. – 2б., выше район. – 1б. – при услов.дачи от 20 до 59% уч-ся кл. -Выше средне обл.– 1 б.,выше район.– 0,5 б. – при услов. сдачи ниже 19% уч-ся кл.
	5	Результативность итоговой аттестации - не достигнут минимальный порог в 9,11 классах по преподаваемому предмету, в 4 кл. получена оценка «2»	Минус 1 балл
	6	Интенсивность и напряженность в связи с подготовкой к ГИА в 4, 9, 11 классах	в 4, 9 кл. ОГЭ и ГВЭ - 100% уч-ся кл - 2 б. - 50% - 99% уч-ся кл.-1 б. - менее 50% уч-ся кл.-0,5б в 11 кл. ЕГЭ и ГВЭ - 100% уч-ся кл.-3 б. - 50% - 99% уч-ся кл.-2 б. - менее 50% уч-ся кл.-1 б.
Внеурочная деятельность по предмету	7	Результативность участия учащихся в смотрах, конкурсах, спортивных соревнованиях, олимпиадах, НОУ, проводимых Минобразованием и Минкультуры РФ– за каждого победителя или команду от ОУ (кроме интернет-олимпиад) - 3 лучших результата	- Международные, Всероссийские: побед.-12 баллов, 2м-11б, 3м–10 б., участ.–9 б. - Региональные: победитель- 8 баллов, 2м-7б, 3м-6,5 б., участник - 6б. - Зональные: победитель-5 балла, 2м–4,5 б., 3м-4б, участник-3,5б. - Муниципальные: победитель- 3 балла, 2м –2,5 б., 3м-2б, участник–1,5 б
	8	Результативность участия учащихся в интернет-олимпиадах, конкурсах - 3 лучших результата в различных конкурсах	- Международные, Всероссийские: победитель-3 балла, призер –2 б., участ.–1 б. на Всероссийском уровне - Региональные: побед.-2 б., призер-1 б., учас.-0,5б. на региональном уровне
Использование здоровьесберегающих технологий, соблюдение требований СанПин	9	Систематическое проведение здоровьесберегающих мероприятий: системное проведение физкультминуток, забота и охрана зрения и предупреждение сколиоза, начало и окончание уроков в соответствии с расписанием звонков, дозировка домашних заданий	Выполнение всех мероприятий в комплексе - 1б.
	10	Соблюдение норм техники безопасности и охраны труда и здоровья в соответствии с требованиями СанПин	Соблюдение режима проветривания, расположение мебели, оптимальное применение компьютерной техники - 1 балл Имеется факт детского травматизма при организации образовательного процесса (если вина учителя доказана)- минус 2б
Удовлетвор. потребителей качеством образ. услуг	11	Удовлетворенность потребителей через анкетирование, отсутствие жалоб	2 балла
	12	Отказ учащихся класса, группы или отдельного уч-ся от педагога.	Минус 2 балла

		Обоснованное наличие жалоб (письменных, либо устных), нашедших отражение в административных актах	
2. Профессионально-личностное совершенствование педагогов			
Обобщение передового педагогического опыта, выступление на педсоветах, семинарах, мастер-классы, проведение открытых уроков	13	Уровень проведения открытых уроков (в течение рассматриваемого периода)	Региональный – 7 бал Муниципальный – 5 бал Школьный – 3 бал
	14	Уровень публичных выступлений (в течение рассматриваемого периода)	Федеральный – 6 баллов Муниципальный – 3 балла Региональный – 4 балла Школьный – 2 балл
	15	Наличие публикаций (в течение рассматриваемого периода)	- В педагогических журналах, вестниках Всероссийского уровня – 5 баллов регионального уровня – 3 балла - На сайте педагогических сообществ (без учета количества сообществ) – 2 б.
	16	Результативность участия учителей в конкурсах (кроме интернет-конкурсов)	-Международные, Всероссийские: Победитель–очный конкурс 12 б., заочный 10 б 2м-очный конкурс-11б, заочный-9б, 3м-очный конкурс-10б,заочный-8б Участник–очный конкурс 9 б., заочный 7 бал. - Региональные (вт.ч ПНПО) Победитель–очный конкурс 8 б., заочный 6 б. 2м-очный конкурс-7б, заочный-5б, 3м-очный конкурс-6б, заочный-4б Участник –очный конкурс 5 б., заочный 3 б - Региональный «Учитель года»: победитель -10б призер – 8 бал. участник – 5 бал
	17	Результативность участия учителей в интернет-конкурсах	победитель- 5 балла,2м-4б, 3м-3 балла, участник - 2бал.
Эффективность инновационной деятельности	18	Разработка авторской программы (с получением экспертного заключения НИРО) и ее реализация	Разработка -5 баллов Реализация- 2 балла
	19	Инновационная деятельность в рамках программы ОУ (наличие программы и ее реализация)	Разработка программы на 3-5 лет - 3 б. Реализация - 2 балла
	20	Дистанционное обучение учащихся (разработка дистанцион.курса и его реализация)	разработка дистанцион. курса с получением экспер. заключения НИРО- 5 б. разработка дистанцион. курса без сертификата - 3 б. Реализация - 2 балла
	21	Участие во временных творческих группах по разработке и проведению разновозрастных проектных работ в рамках реализации ФГОС	Многократное участие – 4 балла Однократное участие – 1 балл
	22	Реализация внеаудиторных форм занятий по предмету (геокешинг, веб- квест, экскурсии, проектная	За каждое мероприятие, вид работы – 1 балл

		деятельность по ФГОС)	
	23	Участие в сетевых Интернет - проектах	- Авторское создание проекта– 5 б - Учас. в проекте федерал. и регион. уровней: побед.–6 б, призер–5 б. учас–4 б - муниципальный уровень- побед. – 4 б., призер – 3 б., участник – 2 бал
	24	Прохожд. дистанц.курсов педагогов без отрыва от работы (при налич.сертифик.)	3 балла
	25	Использование информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе	Систематическое использование ИКТ – 3балла, использует периодически ИКТ– 1б.
	26	Наличие собственного сайта (созданного на разрешенной платформе) выпуск периодических изданий (буклеты, газеты) по различной тематике	Систем. пополнение собственного сайта- 4б, пополни. сайта 1 раз в четверть – 2 б. Систем. выпуск изданий по различ. тематике - 3б, выпуск изд.1 раз в полгода -2 б
	27	Ведение электронного журнала	Систематически,без замечаний-4 б Наличие незначительных эпизодических замечаний - 2 б. Не регулярное ведение ЭЖ и систематическое наличие замечаний- минус 6 б

3. Высокий уровень исполнительской дисциплины

	28	Качественное ведение документации, своевременность сдачи отчетов	Отсутствие замечаний в справках контролирующих органов -2 б, единичные замеч. в спр.ОУ–0 б, многократ. замеч. в спр. ОУ, единичные замеч. в спр. контр органов муницип. уровня – минус 1 б. замеч, отражен. в прик. по управ. образ.- минус 2 б.
	29	Нарушение правил трудового распорядка	Отсутствие замечаний - 0 б. Единичные замечания, отраженные в администрат.актах, справках – минус 1 б. Многокр. замечания, отражен. в администр. актах, справках – минус 2 б

3.4. Критерии материального стимулирования классного руководителя.

Показатель оценки	Содержание оценки	Баллы
1.1.Планирование воспитательной деятельности в классном коллективе	-Воспитательная деятельность в классе планируется по основным видам воспитательной деятельности (учебной, спортивной, художественной) и на основе анализа воспитательной работы с использованием средств педагогической диагностики -Планирование воспитательной деятельности в классе осуществляется по её основным видам воспитательной деятельности и на основе анализа воспитательной работы	2 б. 1б.
1.2.Наличие и реализация воспитательной программы	-Воспитательная программа сертифицирована на уровне НИРО - Воспитательная программа принята педагогическим или методическим Советом ОУ	3 б. 2 б.
1.3.Результативность участия классного	Международные, Всероссийские: -победитель (очный конкурс)	12 б.

руководителя в конкурсах	(заочный)	10 б.
	-призер (очный конкурс)	10 б.
	заочный	8 б.
	-участник (очный конкурс)	8 б.
	заочный	7 б.
	Региональные:	
	Победитель (очный конкурс)	7 б.
	заочный	5 б.
	Призер (очный конкурс)	5 б.
	заочный	3 б.
	Участник (очный конкурс)	3 б.
	заочный	2 б.
	Региональный «Самый классный классный»:	
	Победитель	10 б.
	Призер	8 б.
	Участник	5 б.
	Муниципальный «Самый классный классный» :	
	Победитель	3 б.
	Призер	2 б.
	Участник	1 б.
1.4. Обобщение опыта воспитательной деятельности	Уровень публичных выступлений (в течение рассматриваемого периода): -региональный уровень -муниципальный уровень -школьный уровень Размещение материалов: - в педагогических журналах, вестниках на Всероссийском уровне; - в педагогических журналах, вестниках регионального уровня; -на сайте педагогических сообществ; -на сайте ОУ или личном;	3 б. 2 б. 1 б. 5б. 3б. 2б. 1б.
1.5.Профилактика правонарушений	-На внешнем и внутришкольном учете учащиеся класса не состоят. Правонарушения отсутствуют. -На внешнем учете учащиеся класса не состоят. На внутришкольном учете не более 2-ух учащихся или имеет место положительная динамика. Правонарушения отсутствуют.	2 б. 1б.
1.6.Степень развития ученического самоуправления	Наличие ученического самоуправления в классе (структура, процент охвата учащихся и результативность): -оптимальный уровень -допустимый уровень	1 б. 0,5 б.
1.7. Система работы с родителями (законными представителями)	-Используются разнообразные формы работы с родителями. Родители активно участвуют в жизни школы. -Используются разнообразные формы работы с родителями. Имеет место участие родителей в жизни школы.	2 б. 1 б.
1.8. Качественное ведение документации, своевременность сдачи отчетов	- Отсутствие замечаний в справках контролирующих органов	2 б.
2.1.Уровень воспитанности	- Процент обучающихся с высоким уровнем воспитанности составляет 75-100%. Наблюдается положительная динамика или стабильность - Процент обучающихся с высоким уровнем	2 б. 1 б.

	воспитанности составляет 60-74%. Наблюдается положительная динамика или стабильность	
2.2.Занятость учащихся во внеурочное время	-Охват внеурочной деятельностью на постоянной основе составляет 80-100 %; -Охват внеурочной деятельностью на постоянной основе составляет 60-79%;	2 б. 1 б.
2.3.Организация работы в социуме и взаимодействие с внешкольными организациями	-Оптимальное использование воспитательных возможностей социума. Выстроена система отношений с социальными партнерами. -Использование воспитательных возможностей социума. Выстроены отношения социального партнерства	2 б. 1 б.
2.4.Социально-психологический климат в классном коллективе	-В классном коллективе комфортный психологический климат. Уровень сплоченности классного коллектива высокий. Конфликты в коллективе отсутствуют. -В классном коллективе хороший психологический климат. Классный коллектив сплочен. Конфликты в коллективе нечасты и благополучно разрешаются.	2 б. 1 б.
2.5. Организация учащихся класса в воспитательных мероприятиях	-Всероссийский уровень: Победитель Призер Участник -Региональный уровень: Победитель Призер Участник -Муниципальный уровень: Победитель Призер Участник	8 б. 7 б. 6 б. 6 б. 5 б. 4 б. 2 б. 1б. 0,5 б.
2.6. Наличие неуспевающих по итогам каждой четверти (без учета учащихся, прошедших ПМПК)	Активное взаимодействие с учителями-предметниками, соц.педагогом, педагогом-психологом, родителями (законными представителями)	1б.
2.7.Организация питания учащихся	Охват горячим питанием учащихся класса выше среднего показателя по школе	1б.
3. Показатели, понижающие уровень стимулирования		
3.1. Травматизм учащихся во время образовательного процесса		-2 б.
3.2.Обоснованные жалобы о нарушении прав учащихся, нашедшие отражение в административных актах		-2 б.
3.3.Наличие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции		-2 б.
3.4.Нарушение норм техники безопасности		-2 б.
3.5.Систематические пропуски учащимися		-2 б.

класса учебных занятий без уважительной причины		
---	--	--

3.5. Критерии материального стимулирования педагога-психолога.

Критерии эффективности работы	№ п/п	Подробное описание показателя эффективности	Параметры показателей
1. Качество воспитательно-образовательного процесса			
Результативность работы педагога-психолога	1	Охват учащихся, состоящих на внутришкольном учете, на учете в КДН, ПДН, «группы риска» различными видами психологической помощи (психодиагностика, консультирование, психокоррекция)	100% - 2 балла 80-99% 1 балл Ниже 80 % - 0 баллов
	2	Уровень организации коррекционно-развивающей работы с воспитанниками.	Посещение занятий 100% учащихся - 2 балла Посещение занятий от 80-99% - 1 балл Ниже 80 % - 0 баллов
	3	Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля.	Полный банк данных - 2 балла Отсутствие отдельных параметров -1 балл Банк данных отсутствует - 0 б.
	4	Оказание консультативной помощи педагогическим работникам, родителям по работе с учащимися, др.	Систематическая помощь – 2 б. Оказание помощи не систематически - 1 балл
Внеурочная деятельность по предмету	5	Результативность участия учащихся в смотрах, конкурсах, олимпиадах, НОУ по психологии, проводимых Минобразованием и Минкультуры РФ– за каждого победителя или команду от ОУ (кроме интернет-олимпиад)	Международные, Всероссийские: победитель-12 баллов, 2м-11б, 3м-10 б., участник-9 б. - Региональные: победитель- 8 баллов, 2м-7б, 3м-6,5 б., участник - 6б. - Зональные: победитель-5 балла, 2м-4,5 б., 3м-4б, участник-3,5б. - Муниципальные: победитель- 3 балла, 2м -2,5 б., 3м-2б, участник-1,5 б - школьные: победитель- 1,5 балла, призер –1 б., участник-0,5 б
	6	Результативность участия учащихся в интернет-олимпиадах, конкурсах	-Международные, Всероссийские: победитель-3 балла, призер –2 б., участник-1 б. - Региональные: победитель-2 баллов, призер-1 б., участник-0,5б.
Использование здоровьесберегающих технологий, соблюдение требований СанПин	7	Систематическое проведение здоровьесберегающих мероприятий: - системное проведение физкультминуток - забота и охрана зрения и предупреждение сколиоза - начало и окончание занятий в соответствии с расписанием звонков	Выполнение всех мероприятий в комплексе-2б. Выполнение отдельных мероприятий- 1балла
	8	Психологический комфорт на занятиях	Оптимальный – 1 балл.

	9	Соблюдение норм техники безопасности и охраны труда и здоровья в соответствии с требованиями СанПин	Критический - минус 1 балл Соблюдение режима проветривания, расположение мебели, оптимальное применение компьютерной техники - 1 балл Имеется факт детского травматизма при организации образовательного процесса - минус 2балла
	10	Санитарно-гигиеническое состояние кабинета	Без замечаний - 1 балл
Удовлетворенность потребителей качеством образовательных услуг	11	Удовлетворенность потребителей через анкетирование, отсутствие жалоб	2 балла
	12	Отказ учащихся класса, группы или отдельного уч-ся от педагога	Минус 2 балла
	13	Обоснованное наличие жалоб (письменных, либо устных), нашедших отражение в административных актах	Минус 2 балла
2. Профессионально-личностное совершенствование педагога-психолога			
Обобщение передового педагогического опыта, выступление на педсоветах, семинарах, мастер-классы, проведение открытых уроков	14	Уровень проведения открытых занятий (в течение рассматриваемого периода)	Региональный – 7 балла Муниципальный – 5 балла Школьный – 3 балл
	15	Уровень публичных выступлений (в течение рассматриваемого периода)	Федеральный – 6 баллов Региональный – 4 балла Муниципальный – 2 балла Школьный – 1 балл
	16	Наличие публикаций (в течение рассматриваемого периода)	- В педагогических журналах, весниках Всероссийского уровня – 5 баллов регионального уровня – 3 балла - На сайте педагогических сообществ – 2 балла - На сайте ОУ или личном сайте – 1 балл
	17	Разработка авторских коррекционно-развивающих программ (с получением экспертного заключения НИРО) и ее реализация в течение рассматриваемого периода	Разработка -2 балла Реализация- 2 балла
	18	Результативность участия психолога в конкурсах (кроме интернет-конкурсов)	-Международные, Всероссийские: Победитель–очный конкурс 12 б., заочный 10 б 2м-очный конкурс-11б, заочный-9б, 3м-очный конкурс-10б,заочный-8б Участник–очный конкурс 9 б., заочный 7 бал. - Региональные (вт.ч ПНПО) Победитель–очный конкурс 8 б., заочный 6 б. 2м-очный конкурс-7б, заочный-5б, 3м-очный конкурс-6б,заочный-4б Участник –очный конкурс 5 б., заочный 3 б

Эффективность инновационной деятельности			- Региональный «Психолог года»: победитель -10б призер – 8 баллов участник – 5 баллов
	19	Результативность участия психолога в интернет-конкурсах	победитель- 5 балла, 2м-4б, 3м-3 балла, участник - 2бал.
	20	Участие во временных творческих группах по разработке и проведению разновозрастных проектных задач в рамках реализации ФГОС	Многократное участие – 4 балла Однократное участие – 1 балл
	21	Участие в сетевых Интернет - проектах	- Авторское создание проекта-6б - Участие в созданном проекте: победитель – 4 б., призер – 3 б., участник – 2 балла -участие в регион.сет проекте-5б - участие в муницип.проекте-3б
	22	Дистанционное обучение учащихся (разработка дистанционного курса и его реализация)	2 балла
	23	Прохождение дистанционных курсов психологом без отрыва от работы (при наличии сертификата)	4 балла
	24	Использование информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе	Систематическое использование компьютерной техники – 1балл Систематическое использование интерактивной доски – 2балл Использует периодически интерактивную доску– 1б.
	25	Наличие собственного сайта, выпуск периодических изданий (буклеты, газеты) по различной тематике	Систематическое пополнение собственного сайта- 4 балла Пополнение сайта 1 раз в полгода – 2 балла Систематический выпуск изданий по различной тематике - 3 балла Выпуск изданий 1 раз в полгода - 2 балла
3. Высокий уровень исполнительской дисциплины			
	26	Качественное ведение документации, своевременность сдачи отчетов	Отсутствие замечаний в справках контролирующих органов - 2 балла Единичные замечания в справках контролирующих органов ОУ – 0 баллов Многократные замечания в справках контролирующих органов ОУ, единичные замечания в справках контролирующих органов муниципального уровня – минус 1 балл Замечания, отраженные в приказах по ОУ - минус 2 балла
	27	Нарушение правил трудового распорядка	Единичные замечания, отраженные в административных актах, справках – 0 баллов

		Многokrатные замечания, отраженные в административных актах, справках – минус 2 балла
--	--	---

3.6. Критерии материального стимулирования социального педагога.

Критерии эффективности работы	№ п/п	Подробное описание показателя эффективности	Параметры показателей
1. Качество воспитательно-образовательного процесса			
Социальная направленность образовательного процесса	1	Организация работы по социальной адаптации детей-инвалидов: изучение условий их обучения и оказание помощи классным руководителям в работе с ними	Охват работой 100% детей-инвалидов - 2 балла Охват работой 80-99% детей -1 б Охват работой ниже 80 % детей - 0 баллов
	2	Уровень организации индивидуальной работы с учащимися из группы «риска» и их родителями: проведение индивидуальных бесед, посещений на дому, вовлечение детей в работу кружков	Систематическая помощь, в кружки вовлечены 90-100% уч-ся – 4 балла Оказание помощи не систематически, в кружки вовлечены 70-89% учащихся –2 б
	3	Обследование социально незащищенных семей для оказания им помощи, создание банка данных	Полный банк данных - 2 балла Отсутствие отдельных параметров -1 балл Банк данных отсутствует - 0 б.
	4	Организация работы с учащимися по профилактике правонарушений	Стабильное количество учащихся, состоящих на учете в КДН - 2 балла Уменьшение количества учащихся, состоящих на учете в КДН - 3 балла
	5	Организации каникулярного отдыха учащихся из группы «риска»: наличие плана работы с учащимися в каникулярное время и его реализация	Охват организованным отдыхом 100% детей группы «риска» - 4 б Охват организованным отдыхом 80-99% детей группы «риска»- 3б Охват организованным отдыхом 70-79% детей группы «риска»- 2б Охват организ. отдыхом ниже 70 % детей - 0 б.
Использование здоровьесберегающих технологий, соблюдение требований СанПин	6	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению психического и соматического здоровья учащихся: участие в работе по пропаганде ЗОЖ, подготовка и проведение собственных мероприятий	Выполнение всех мероприятий в комплексе-2 б. Выполнение отдельных мероприятий- 1 балла
	7	Организация обеспечения учащихся горячим питанием	Охват горячим питанием от 90 до 100 % - 3 балла Охват горячим питанием от 70 до 89 % - 2 балла
	8	Санитарно-гигиеническое состояние кабинета	Без замечаний - 1 балл
Удовлетворенность потребителей качеством образовательных	9	Удовлетворенность потребителей через анкетирование, отсутствие жалоб	2 балла
	10	Обоснованное наличие жалоб (письменных, либо устных), нашедших отражение в административных актах	Минус 2 балла

услуг			
2. Профессионально-личностное совершенствование соц.педагога			
	11	Уровень публичных выступлений (в течение рассматриваемого периода)	Федеральный – 6 баллов Региональный – 4 балла Муниципальный – 2 балла Школьный – 1 балл
	12	Наличие публикаций (в течение рассматриваемого периода)	- В педагогических журналах, весниках Всероссийского уровня – 5 баллов регионального уровня – 3 балла - На сайте педагогических сообществ – 2 балла - На сайте ОУ или личном сайте – 1 балл
	13	Разработка авторской программы (с получением экспертного заключения НИРО) и ее реализация в течение рассматриваемого периода	Разработка -2 балла Реализация- 2 балла
	14	Результативность участия соцпедагога в конкурсах (кроме интернет-конкурсов)	-Международные, Всероссийские: Победитель–очный конкурс 12 б., заочный 10 б 2м-очный конкурс-11б, заочный-9б, 3м-очный конкурс-10б,заочный-8б Участник–очный конкурс 9 б., заочный 7 бал. - Региональные (вт.ч ПНПО) Победитель–очный конкурс 8 б., заочный 6 б. 2м-очный конкурс-7б, заочный-5б, 3м-очный конкурс-6б,заочный-4б Участник –очный конкурс 5 б., заочный 3 б
	15	Результативность участия соц.педагога в интернет-конкурсах	победитель- 5 балла,2м-4б, 3м-3 балла, участник - 2бал.
Эффективность инновационной деятельности	16	Участие во временных творческих группах по разработке и проведению разновозрастных проектных задач в рамках реализации ФГОС	Многократное участие – 4 балла Однократное участие – 1 балл
	17	Участие в сетевых Интернет - проектах	- Авторское создание проекта-6 б - Участие в созданном проекте: победитель – 4 балла, призер–3 б, участник – 2 балла -участие в регион.сет проекте-5б - участие в муниц.проекте-3б
	18	Прохождение дистанционных курсов соцпедагогом без отрыва от работы (при наличии сертификата)	4 балла
	19	Использование информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе	Систематическое использование компьютерной техники – 1балл
	20	Наличие собственного сайта, выпуск периодических изданий (буклеты, газеты)	Систематическое пополнение собственного сайта- 4 балла

		по различной тематике	Пополнение сайта 1 раз в полгода – 2 балла Систематический выпуск изданий по различной тематике - 3 балла Выпуск изданий 1 раз в полгода - 2 балла
3. Высокий уровень исполнительской дисциплины			
	21	Качественное ведение документации, своевременность сдачи отчетов	Отсутствие замечаний в справках контролирующих органов - 2 б. Единичные замечания в справках контролирующих органов ОУ–0б Многократные замечания в справках контролирующих органов ОУ, единичные замечания в справках контролирующих органов муниципального уровня – минус 1 балл Замечания, отраженные в приказах по ОУ - минус 2 балла
	22	Нарушение правил трудового распорядка	Единичные замечания, отраженные в административных актах, справках – 0 баллов Многократные замечания, отраженные в административных актах, справках – минус 2 балла

3.7. Критерии материального стимулирования воспитателя

Критерии эффективности работы	№ п/п	Подробное описание показателя эффективности	Параметры показателей
1. Качество воспитательно-образовательного процесса			
Социальная направленность образовательного процесса	1	Наличие плана работы с обучающимися и его успешность реализация	100% выполнение плана - 2 б.
	2	Индивидуальная работа с учащимися и их родителями: участие в проведение родительских собраний, индивидуальных консультаций	Регулярное проведение мероприятий - 2 балла Эпизодическое проведение мероприятий - 1 балл
	3	Организация досуговой деятельности учащихся, разнообразие форм воспитательной работы	Множество разнообразных форм воспитательной работы - 2 б. Имеются разнообразные формы воспитательной работы - 1 балл
Использование здоровьесберегающих технологий, соблюдение требований СанПин	4	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению психического и соматического здоровья учащихся: участие в работе по пропаганде ЗОЖ, подгот.и провед. собственных мероприятий	Выполнение всех мероприятий в комплексе-2 б. Выполнение отдельных мероприятий- 1 балла
	5	Санитарно-гигиеническое состояние кабинета	Без замечаний - 1 балл
Удовлетворенность	6	Удовлетворенность потребителей через анкетирование, отсутствие жалоб	2 балла

потребителей качеством образовательных услуг	7	Обоснованное наличие жалоб (письменных, либо устных), нашедших отражение в административных актах	Минус 2 балла
2. Профессионально-личностное совершенствование воспитателя ГПД			
	8	Уровень проведения открытых воспитательных мероприятий	Муниципальный – 5 баллов Школьный – 3 балла
	9	Уровень публичных выступлений (в течение рассматриваемого периода)	Региональный – 4 балла, муниципальный – 2 бал. Школьный – 1 балл
	10	Наличие публикаций (в течение рассматриваемого периода)	- В педагогических журналах, весниках Всероссийского уровня – 5 баллов регионального уровня – 3 б. - На сайте педагогических сообществ – 2 балла - На сайте ОУ или личном сайте – 1 балл
	11	Результативность участия воспитателя в конкурсах (кроме интернет-конкурсов)	-Международные, Всероссийские: Победитель–очный конкурс 12 б., заочный 10 б 2м-очный конкурс-11б, заочный-9б, 3м-очный конкурс-10б,заочный-8б Участник–очный конкурс 9 б., заочный 7 бал. - Региональные (вт.ч ПНПО) Победитель–очный конкурс 8 б., заочный 6 б. 2м-очный конкурс-7б, заочный-5б, 3м-очный конкурс-6б,заочный-4б Участник –очный конкурс 5 б., заочный 3 б
	12	Результативность участия воспитателя в интернет-конкурсах	победитель- 5 балла,2м-4б, 3м-3 балла, участник - 2бал.
Эффективность инновационной деятельности	13	Участие во временных творческих группах по разработке и проведению разновозрастных проектных задач в рамках реализации ФГОС	Многократное участие – 4 балла Однократное участие – 1 балл
	14	Участие в сетевых Интернет - проектах	-Авторское создание проекта–6б - Участие в созданном проекте: победитель – 4 балла, призер – 3б участник – 2 балла участие в регион.сет проекте-5б - участие в муницип.проекте-3б
	15	Прохождение дистанционных курсов воспитателем без отрыва от работы (при наличии сертификата)	4 балла
	16	Использование информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе	Систематическое использование компьютерной техники – 1балл
	17	Наличие собственного сайта, выпуск периодических изданий (буклеты, газеты)	Систематическое пополнение собственного сайта- 4 балла

		по различной тематике	Пополнение сайта 1 раз в полгода – 2 балла Систематический выпуск изданий по различной тематике - 3 балла Выпуск изданий 1 раз в полгода - 2 балла
3. Высокий уровень исполнительской дисциплины			
	18	Качественное ведение документации, своевременность сдачи отчетов	Отсутствие замечаний в справках контролирующих органов - 2 б. Единичные замечания в справках контролирующих органов ОУ–0б Многочисленные замечания в справках контролирующих органов ОУ, единичные замечания в справках контролирующих органов муниципального уровня – минус 1 балл Замечания, отраженные в приказах по ОУ - минус 2 балла
	19	Нарушение правил трудового распорядка	Единичные замечания, отраженные в административных актах, справках – 0 баллов Многочисленные замечания, отраженные в административных актах, справках – минус 2 балла

3.8. Критерии материального стимулирования библиотекаря.

Критерии эффективности работы	№ п/п	Подробное описание показателя эффективности	Параметры показателей
1. Качество воспитательно-образовательного процесса			
Социальная направленность образовательного процесса	1	Наличие плана работы с обучающимися и его успешность реализация	100% выполнение плана - 2 б.
	2	Пропаганда чтения как форма культурного досуга	Регулярное проведение мероприятий, оформление витрин, стендов - 2 балла Эпизодическое проведение мероприятий, оформление витрин, стендов - 1 балл
	3	Создание базы данных школьной библиотеки	Имеется полная база данных школьной библиотеки- 2 балла База данных школьной библиотеки создана не полностью - 1 балл
	4	Участие в пополнении внебюджетного фонда школьной библиотеки за счет спонсорских средств, работа по сохранению библиотечного фонда	Активное участие в пополнении внебюджетного фонда школьной библиотеки за счет спонсорских средств, высокий уровень сохранения библиотечного фонда – 2 балла Работа по сохранению

			библиотечного фонда –1 б.
Использование здоровьесберегающих технологий, соблюдение требований СанПин	5	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению психического и соматического здоровья учащихся: участие в работе по пропаганде ЗОЖ, подгот.и провед. собственных мероприятий	Выполнение всех мероприятий в комплексе-2 б. Выполнение отдельных мероприятий- 1 балла
	6	Санитарно-гигиеническое состояние библиотеки	Без замечаний - 1 балл
Удовлетворенность потребителей качеством образовательных услуг	7	Удовлетворенность потребителей через анкетирование, отсутствие жалоб	2 балла
	8	Обоснованное наличие жалоб (письменных, либо устных), нашедших отражение в административных актах	Минус 2 балла
2. Профессионально-личностное совершенствование библиотекаря			
	9	Уровень проведения открытых библиотечных уроков и других общешкольных мероприятий	Муниципальный – 5 балла Школьный – 3 балл
	10	Уровень публичных выступлений (в течение рассматриваемого периода)	Региональный – 4 балла Муниципальный – 2 балла Школьный – 1 балл
	11	Наличие публикаций (в течение рассматриваемого периода)	- В педагогических журналах, весниках Всероссийского уровня – 5 баллов регионального уровня – 3 б. - На сайте педагогических сообществ – 2 балла - На сайте ОУ или личном сайте – 1 балл
	12	Результативность участия библиотекаря в конкурсах (кроме интернет-конкурсов)	-Международные, Всероссийские: Победитель–очный конкурс 12 б., заочный 10 б 2м-очный конкурс-11б, заочный-9б, 3м-очный конкурс-10б,заочный-8б Участник–очный конкурс 9 б., заочный 7 бал. - Региональные (вт.ч ПНПО) Победитель–очный конкурс 8 б., заочный 6 б. 2м-очный конкурс-7б, заочный-5б, 3м-очный конкурс-6б,заочный-4б Участник –очный конкурс 5 б., заочный 3 б
	13	Результативность участия библиотекаря в интернет-конкурсах	победитель- 5 балла,2м-4б, 3м-3 балла, участник - 2бал.
Эффективность инновационной деятельности	14	Участие во временных творческих группах по разработке и проведению разновозрастных проектных задач в рамках реализации ФГОС	Многократное участие – 4 балла Однократное участие – 1 балл
	15	Участие в сетевых Интернет - проектах	-Авторское создание проекта–6б - Участие в созданном проекте:

			победитель – 4 балла, призер–3 б, участник – 2 балла участие в регион.сет проекте-5б - участие в муниц.проекте-3б
	16	Прохождение дистанционных курсов библиотекарем без отрыва от работы (при наличии сертификата)	4 балла
	17	Использование информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе	Систематическое использование компьютерной техники – 1балл
	18	Наличие собственного сайта, выпуск периодических изданий (буклеты, газеты) по различной тематике	Систематическое пополнение собственного сайта- 4 балла Пополнение сайта 1 раз в полгода – 2 балла Систематический выпуск изданий по различной тематике - 3 балла Выпуск изданий 1 раз в полгода - 2 балла

3. Высокий уровень исполнительской дисциплины

	19	Качественное ведение документации, своевременность сдачи отчетов	Отсутствие замечаний в справках контролирующих органов - 2 балла Единичные замечания в справках контролирующих органов ОУ – 0 баллов Многократные замечания в справках контролирующих органов ОУ, единичные замечания в справках контролирующих органов муниципального уровня – минус 1 балл Замечания, отраженные в приказах по ОУ - минус 2 б.
	20	Нарушение правил трудового распорядка	Единичные замечания, отраженные в административных актах, справках – 0 баллов Многократные замечания, отраженные в административных актах, справках – минус 2 балла

3.9. Критерии материального стимулирования педагога-организатора и старшей вожатой.

Показатель оценки	Содержание оценки	Баллы
1.1.Использование старшим вожатым в образовательном процессе современных образовательных технологий и методик	Наличие системы деятельности по использованию в образовательном процессе современных образовательных технологий и методик	0 б. - отсутствие 1 б.– частичное соответствие 2 б.– полное соответствие
1.2.Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, методик и	Решение проблемы сохранения и укрепления здоровья учащихся при организации образовательного процесса	0 б.- отсутствие 1 б. – частичное соответствие 2 б.– полное соответствие

приемов оздоровления детей		
1.3. Организация воспитательной деятельности с учетом индивидуальных особенностей учащихся	Наличие системы работы с обучающимися, находящимися в трудной жизненной ситуации, с одаренными детьми	0 б.- отсутствие 1б.– частичное соответствие 2 б.– полное соответствие
1.4. Организация деятельности органов ученического самоуправления в детском коллективе	Наличие органов ученического самоуправления в детском коллективе	0 б.- отсутствие 1б. – частичное соответствие 2 б.– полное соответствие
2.1. Позитивная динамика эффективности воспитательного процесса	Динамика показателей эффективности воспитательного процесса: - сформированность жизненно важных потенциалов личности учащихся; - воспитанность детей; - интеллектуальная, нравственная или физическая развитость; - сформированность классного коллектива; - удовлетворенность учащихся, родителей, классного руководителя жизнедеятельностью классного коллектива и т.д.	0 б.- отсутствие 1 б. – частичное соответствие 2 б.– полное соответствие
2.2. Участие воспитанников, лично подготовленных старшим вожатым в конкурсах, соревнованиях, смотрах и т.д.	Официально зафиксированные достижения воспитанников в конкурсах, соревнованиях, смотрах и т.д.	-Всероссийский уровень: Победитель- 8б. Призер- 7б. Участник- 6б. -Региональный уровень: Победитель -6б. Призер- 5 б. Участник- 4 б. -Муниципальный уровень Победитель-2 б. Призер-1б. Участник- 0,5 б.
2.3. Доля воспитанников, участвующих в социально ориентированных проектах, социально значимых акциях, конкурсах, лично подготовленных и проведенных старшим вожатым	Организация деятельности обучающихся в социально-значимых проектах	Менее 30% - 0 б. 30-49% - 1б. 50-79% - 2 б. 80-100% - 3 б.
2.4. Наличие детских организаций, детских объединений	Наличие системы работы по созданию детских организаций, объединений	0 б.- отсутствие 1 б.– частичное соответствие 2 б.– полное соответствие
3.1. Отсутствие фактов административных правонарушений, совершенных воспитанниками (употребление спиртных напитков, табакокурение, хулиганство и др.)	Наличие системы работы с детьми девиантного поведения	0 б.– увеличение 1 б.– сохранение 2 б.– снижение

3.2. Доля обучающихся, вовлеченных в массово – досуговую деятельность	Наличие системы работы по вовлечению обучающихся в массово - досуговую деятельность	1-25% - 1б. 26-50% - 2 б. 51-79% - 3 б. 80-100% - 4 б.
3.3. Доля обучающихся, участвующих в реализации образовательным учреждением образовательных программ, рекомендованных Министерством образования РФ	Наличие образовательных программ, рекомендованных Министерством образования РФ («Мой выбор», «Я живу среди людей», «Равные равным», «Гражданин», «Гражданский форум» и т.д.)	до 40% - 1 б. 41-50% - 2 б. 51 - 79% - 3 б. 80 -100% - 4 б.
4.1. Участие в семинарах, конференциях по проблемам воспитания	Наличие системы работы по распространению собственного педагогического опыта Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий - в педагогических журналах, вестниках на Всероссийском уровне; - в педагогических журналах, вестниках регионального уровня; -на сайте педагогических сообществ; -на сайте ОУ или личном;	Школьный – 1б. Муниципальный – 2 б. Региональный – 3 б. 5 б 3 б. 2 б 1 б.
4.2.Наличие призовых мест в муниципальном, региональном, и всероссийском профессиональном конкурсе «Сердце отдаю детям», «Лидер в образовании» и т.п.		<u>Международные, Всероссийские:</u> -победитель(очный конкурс)12б (заочный)- 10б. -призер (очный конкурс)- 10 б. (заочный)- 8 б. -участник (очный конкурс)- 8б (заочный) - 7 б. <u>Региональные:</u> Победитель:(очный конкурс)-7б Заочный - 5 б. Призер: (очный конкурс)- 5 б. заочный - 3 б. Участник :(очный конкурс)- 3б. Заочный- 2 б. <u>Региональный</u> Победитель - 10 б. Призер -8 б. Участник- 5 б.
4.3. Участие в опытно-экспериментальной деятельности	Результативность опытно-экспериментальной деятельности (с учетом уровня эксперимента) <i>* учитывается участие в экспериментах различного уровня независимо от числа экспериментов</i>	Школьный – 1б. Муниципальный – 2б. Региональный – 3б.
4.4. Наличие программы работы с родителями обучающихся в ОУ	Наличие системы работы с родителями	0 б. - отсутствие 1 б. – частичное соответствие 2 б. – полное соответствие

4.5. Профессиональная экспертная деятельность	Участие в работе экспертных комиссий, групп; жюри олимпиад, конкурсов; творческих лабораторий; руководство методическими объединениями	Муниципальный – 2 б. Региональный – 3 б.
---	--	---

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.23. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на период установления стимулирующих надбавок, за минусом суммы, необходимой на уплату страховых взносов в государственные внебюджетные фонды и выслуги лет, делится на итоговое количество баллов по организации. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла "Д". Величина ежемесячной стимулирующей выплаты работнику ОО рассчитывается по формуле:

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

HE - ежемесячная стимулирующая выплата работнику;

Д - денежный вес одного балла;

Б - количество баллов;

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

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

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

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

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

ПРИЛОЖЕНИЕ 4
к Положению об оплате труда работников
МБОУ Большемурашкинская СШ

Доплаты за дополнительно возложенные
на педагогических работников обязанности

Перечень оснований		Размер доплат в процентах от минимального оклада по ПКГ (с учетом всех увеличений)
1. За классное руководство (руководство группой):		
Педагогическим работникам	1 - 4 классов	15
	5 - 11 классов	20
2. За проверку тетрадей:		
Учителям	1 - 4 классов	10
3. За проверку письменных работ:		
Учителям, преподавателям по русскому языку, родному языку и литературе		15
Учителям, преподавателям по математике, химии, физике, биологии, иностранному языку, черчению, конструированию, технической механике, истории, обществоведению, географии		10
4. Консультирование, рецензирование рефератов и других творческих работ		10
5. За заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими:		
Учителям в общеобразовательных организациях (в том числе с наличием интерната)		10
6. За руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями:		
Учителям, преподавателям, мастерам производственного обучения		до 15
7. За обслуживание вычислительной техники:		
Учителям, преподавателям или другим работникам при обслуживании вычислительной техники с привлечением других специалистов (за внеурочную работу по поддержке, установке, обновлению программного обеспечения (в т.ч. антивирусных программ), подготовку к урокам, ведение занятий по другим дисциплинам с использованием компьютеров, мелкий текущий ремонт и другие необходимые мероприятия для обеспечения учебного процесса с использованием компьютера:		
- за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом не менее 5 единиц		10
- за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом от 5 до 10 единиц		15
- за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом от 10 до 15 единиц		20
- за 15 и более, технически исправных и эксплуатируемых компьютеров		25
8. За заведование учебно-опытными участками, тепличным или парниковыми хозяйствами (в зависимости от объема на время выполнения работ):		
Учителям		до 25

9. За исполнение обязанностей мастера учебных мастерских (заведование учебными мастерскими):	
Учителям	до 20
При наличии комбинированных мастерских	до 35
10. За проведение внеклассной работы по физическому воспитанию:	
В общеобразовательных организациях (в том числе с наличием интерната) педагогическим работникам (в целом на организацию) с количеством классов-комплектов:	
от 10 до 19	25
от 20 до 29	50
30 и более	100
11. За ведение делопроизводства и бухгалтерского учета:	
Учителям, преподавателям и другим работникам	до 25
12. За организацию трудового обучения, общественно полезного, производительного труда и профориентацию:	
Педагогическим работникам в общеобразовательных организациях, имеющих:	
6 - 12 классов	20
13 - 29 классов	35
30 и более классов	60
13. За непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщение детей к труду, привитие им санитарно- гигиенических навыков:	
В дошкольных образовательных организациях:	
Помощникам воспитателей	30
14. Педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, за участие в работе на областных экспериментальных площадках, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий:	
Педагогическим работникам	до 20
Руководителям	до 10
15. Работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, за работу в комиссиях по осуществлению закупок:	
Руководство комиссиями	20
Работа секретаря	15
16. Водителям автотранспортных средств, при отсутствии в штате организации должности механика за техническое обслуживание автотранспортных средств	до 30
17. Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании организации	до 30

Примечания:

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

2. Доплаты за классное руководство, проверку тетрадей устанавливаются в размере, предусмотренном настоящей таблицей, в классе (учебной группе) с наполняемостью не менее 15 человек в организации, за исключением общеобразовательных классов, осуществляющих адаптированные основные общеобразовательные программы. Для классов (учебных групп) с меньшей наполняемостью расчет размера доплаты за классное руководство, проверку тетрадей

осуществляется в размере 50 процентов от установленной доплаты. Для общеобразовательных классов, осуществляющих адаптированные основные общеобразовательные программы, доплаты за классное руководство, проверку тетрадей устанавливаются в размере, предусмотренном настоящей таблицей.

ПРИЛОЖЕНИЕ 5
к Положению об оплате труда работников
МБОУ Большемурашкинской СШ

Порядок
определения стажа педагогической работы

1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка работника. Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих организаций, осуществляющих образовательную деятельность, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее). Справки должны содержать данные о наименовании организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе. В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

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

№ п/п	Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1.	Организации, осуществляющие образовательную деятельность, кроме организаций высшего образования и дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов)	учителя, преподаватели, сурдопедагоги, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пищевых машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, У КП, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами,

		лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы, инструкторы слуховых кабинетов, заведующие слуховыми кабинетами, организаторы внеклассной и внешкольной воспитательной работы с детьми, воспитатели-методисты
2.	Образовательные организации высшего образования	профессорско-преподавательский состав, концертмейстеры, аккомпаниаторы
3.	Образовательные организации со специальным наименованием "высшие военные" и "средние военные"	работа (служба) на профессорско-преподавательских и преподавательских должностях
4.	Образовательные организации дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов), методические (учебно-методические) организации всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	профессорско-преподавательский состав, старшие методисты, методисты, директора (заведующие), ректоры, заместители директора (заведующего), проректоры, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами, научные сотрудники, деятельность которых связана с образовательным процессом, методическим обеспечением
5.	1. Органы, осуществляющие управление в сфере образования, и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными организациями 2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров предприятий, объединений, организаций, подразделения министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством) штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
6.	Образовательные организации РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
7.	Общежития предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительные учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
8.	Исправительные колонии,	работа (служба) при наличии педагогического

	воспитательные колонии, тюрьмы, лечебные исправительные учреждения и следственные изоляторы	образования на должностях: заместителя начальника по воспитательной работе, начальника отряда, старшего инспектора, инспектора по общеобразовательной работе (обучению), старшего инспектора-методиста и инспектора-методиста, старшего инженера и инженера по производственно-техническому обучению, старшего мастера и мастера производственного обучения, старшего инспектора и инспектора по охране и режиму, заведующего учебно-техническим кабинетом, психолога
--	---	---

Примечание.

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

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

- 1) преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);
- 2) учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);
- 3) учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных организаций (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;
- 4) мастерам производственного обучения, старшим мастерам профессиональных образовательных организаций;
- 5) педагогам дополнительного образования;
- 6) педагогическим работникам экспериментальных образовательных организаций;
- 7) педагогам-психологам;
- 8) методистам;
- 9) педагогическим работникам профессиональных образовательных организаций (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;
- 10) преподавателям организации дополнительного образования (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных школ, школ искусств), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных организаций, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

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

Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации (педагогическое образование). Работникам организации время педагогической работы в образовательных организациях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных организациях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

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

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

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения ранее действовавших

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

ПРИЛОЖЕНИЕ 6
к Положению об оплате труда работников
МБОУ Большемурашкинской СШ

Размеры минимальных окладов,
минимальных ставок заработной платы работников
МБОУ Большемурашкинская СШ
по замещаемым должностям, предусмотренным
ПКГ должностей работников культуры

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Минимальный оклад (минимальная ставка зарплаты), руб.
1.	ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» (библиотекарь)	12559

Положением по оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, предусматриваются повышающие коэффициенты за выслугу лет:

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

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