СОГЛАСОВАНО

С главным распорядителем
бюджетных средств
Начальник ОНО

_____ Л.А. Богданова

УТВЕРЖДЕНО

Приказом директора школы
от 27.10.2008г. № 40
Директор школы

_____ В.В. Климов

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

Работников Муниципального образовательного учреждения Шутиловской основной общеобразовательной школы

СОГЛАСОВАНО
Представительный орган
Работников школы
От 25.10..2008г. протокол № 1

СОГЛАСОВАНО
Орган самоуправления школы
Совет школы
от 26.10..2008г. протокол № 1.

УТВЕРЖДЕНО

Приказом директора

МОУ Шутиловской ООШ

От 06.05.2014г. № 18\1-Ф

Изменения от 06.05.2014г. в
«Положение об оплате труда работников Муниципального образовательного учреждения Шутиловской основной общеобразовательной» школы (далее – Положение)

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением администрации Первомайского района от 08.10.2008 № 103 «Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений городского округа город Первомайск Нижегородской области», от 15.04.2014г. № 396 «О внесении изменений в постановление администрации Первомайского района от 27.10.2008 № 114 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа город Первомайск Нижегородской области», другими нормативными актами Российской Федерации, Нижегородской области, администрации городского округа город Первомайск Нижегородской области.

1.2. Система оплаты труда работников Муниципального образовательного учреждения Шутиловской основной общеобразовательной школы (далее – образовательная организация), устанавливается в целях:

- повышения уровня доходов работников образовательной 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 руководителей по оценке деловых качеств работников и результатов их труда.

1.3. Система оплаты труда работников образовательной организации носит открытый характер и устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Нижегородской области, нормативными актами администрации городского округа город Первомайск Нижегородской области.

1.4. Система оплаты труда работников образовательной 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 образовательной 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 постановлением администрации Первомайского района от 14.10.2008 № 109 «О минимальных размерах окладов (минимальных размеров должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размерах ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений городского округа город Первомайск Нижегородской области».

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

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

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

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

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

1.10. Образовательная 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 образовательной организации.

1.11. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций образовательной организации в части оплаты труда работников, предусматриваемый в плане финансово – хозяйственной деятельности, может быть уменьшен главным распорядителем только при условии уменьшения объема предоставляемых образовательной организацией бюджетных услуг.

1.12. Объем бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда работников образовательной 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 образовательной организации распределяется на базовую (ФОТб) и стимулирующую части (ФОТст). Решение о распределении фонда оплаты труда на базовую и стимулирующую части устанавливается директором образовательной организации по согласованию с представительным органом работников образовательной организации.

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 образовательной организации ежегодно утверждается директором образовательной организации и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих образовательной организации. В соответствии с уставной деятельностью образовательной 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.

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 директором образовательной 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 образовательной 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 МОУ Шутиловской ООШ, к настоящему Положению.

Оплата труда учителей и других педагогических работников, для которых приказом Минобрнауки России от 24 декабря 2010 года № 2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников" определена не продолжительность рабочего времени, а норма часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, производится исходя из ставок заработной платы (минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам педагогических работников согласно пункту 1.4 приложения 1 к настоящему Положению (далее - минимальный оклад по профессиональным квалификационным группам педагогических работников) (употребление по тексту настоящего Положения и приложений к нему по отношению к оплате труда указанной категории педагогических работников понятия "оклад", "должностной оклад" осуществляется исключительно в целях удобства использования в правоприменительной практике и не отменяет установленную систему оплату труда исходя из ставок заработной платы за норму часов педагогической работы).

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

2.7. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат. Перечень и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам образовательной организации приводятся в приложении 3 «Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МОУ Шутиловской ООШ к настоящему Положению.

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной

организации определено в приложении 3к настоящему Положению.

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

2.8. Работникам образовательной 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 директора образовательной 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 должностной оклад, соответствующий занимаемой должности или профессии согласно профессиональным квалификационным группам. К минимальному окладу по ПКГ применяются повышающие коэффициенты, формирующие должностной оклад, а также коэффициенты, формирующие персональные повышающие надбавки к минимальному окладу (приложение 1 к настоящему Положению).

2.9.3. Аттестация педагогических работников образовательной организации осуществляется в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 года № 209.

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

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

2.9.6. Наличие у работников диплома о неполном высшем образовании,

справки об окончании 3 полных курсов образовательной организации высшего образования, а также учительского института не дает права на установление повышающего коэффициента за образование.

2.9.7. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и 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), 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 образовательной организации по профессиональной квалификационной группе должностей работников культуры установлены в приложении 6, должностей работников здравоохранения установлены в приложении 7.

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

2.9.11. Должностные оклады работников дошкольных групп в составе образовательной 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 городского округа город Первомайск Нижегородской области - с даты введения новых минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ;

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

при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения

аттестационной комиссией;

при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией уполномоченного федерального органа исполнительной власти.

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

2.9.13. Директор образовательной 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 организации помимо основной работы), тарификационные списки по форме, установленной нормативным правовым актом органа местного самоуправления, выполняющего функции и полномочия учредителя организации.

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

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

2.10.1. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за должностной оклад либо продолжительность рабочего времени определены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 года № 2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников".

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

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

2.10.3. Продолжительность рабочего времени женщин, работающих в образовательной организации - 36 часов работы в неделю.

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

2.10.5. За часы преподавательской (педагогической) работы сверх

установленной нормы часов за 1 ставку заработной платы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере в порядке, предусмотренном пунктом 2.12 настоящего Положения.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

законодательством Российской Федерации).

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

2.10.10. Объем учебной нагрузки учителей и преподавателей образовательной организации , осуществляющих образовательную деятельность, устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам обеспеченности кадрами, других конкретных условий. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются Министерством образования и науки Российской Федерации.

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

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

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в образовательной организации её руководителем, определяется учредителем образовательной организации, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, директором образовательной организации. Преподавательская работа в образовательной организации для указанных работников совместительством не считается.

2.10.11. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в 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 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 образовательной организации, для которых 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 образовательной организации.

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

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

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

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

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

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

Установленную таким образом месячную заработную плату учителю следует выплачивать до начала следующего полугодия независимо от фактической

нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

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

2.11.3. В учебную нагрузку учителей за работу с лицами, обучающимися по заочной форме обучения, включаются часы, отведенные на полугодие учебным планом на групповые и индивидуальные консультации, а также 70 процентов от объема часов, отведенных на прием устных и письменных зачетов. Расчет часов в учебном плане на прием устных и письменных зачетов производится на среднее число обучающихся: в группе от 9 до 15 человек - на 12, в группе от 16 до 20 человек - на 18.

При тарификации общее количество часов, включенных в учебную нагрузку, делится на число учебных недель полугодия и к полученному результату прибавляется 0,74 недельного часа на прием зачетов.

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

2.11.4. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к отдельным видам работ в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 27 марта 2006 года № 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 образовательной 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 свыше 2 месяцев;

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

за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и

организаций (в том числе из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации;

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

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

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

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

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

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

3.2. Должностной оклад руководителя образовательной организации определяется трудовым договором.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя образовательной организации к средней заработной плате работников образовательной организации устанавливается органом местного самоуправления, выполняющим функции и полномочия учредителя образовательной организации, в кратности от 1 до 8.

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

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

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя образовательной 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 образовательной организации осуществляется с учетом результатов деятельности образовательной организации в соответствии с критериями оценки эффективности работы руководителя, утверждаемыми учредителем образовательной организации, за счет бюджетных средств, направляемых на оплату труда работников образовательной организации. Размеры премирования руководителя образовательной организации, порядок его выплаты устанавливаются в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя образовательной организации.

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

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

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

при выслуге более 10 лет - до 15%.

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

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

Нв - надбавка за выслугу в денежном выражении;

Зс - средняя заработная плата работника основного персонала по образовательной организации;

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

В - коэффициент, отражающий величину надбавки за выслугу лет.

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

3.7. 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», «Заслуженный деятель искусств», «Заслуженный артист», «Народный артист» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», предусматривается персональная повышающая надбавка за почетное звание в размере 10% от должностного оклада. Применение персональной повышающей надбавки для руководителя и заместителей руководителя может быть только при условии соответствия почетного звания

профилю организации.

IV. Другие вопросы оплаты труда

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

4.2. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных тарифно-квалификационными справочниками (квалификационными характеристиками), но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации в порядке исключения могут быть назначены руководителем образовательной организации на соответствующие должности.

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

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

4.5. Преподавательская работа руководящих и других работников образовательной организации без занятия штатной должности в образовательной 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.

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

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

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

к Положению об оплате труда
работников МОУ Шутиловской ООШ

Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников МОУ Шутиловской ООШ.

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

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

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

1.4. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников.

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

4 квалификационный уровень	1,22	4 400	4 686

* Примечание: Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников для педагогических работников по должностям: «учитель», «преподаватель», «педагог» муниципальных общеобразовательных организаций.

1.5. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений.

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

1.6. Положением об оплате труда работников МОУ Шутиловской ООШ (далее - Положение об оплате труда) предусматриваются коэффициенты, повышающие минимальный оклад по ПКГ и формирующие минимальный оклад по должности.

1.7. По должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников (пункт 1.4 настоящего приложения), должностей руководителей структурных подразделений (пункт 1.5 настоящего приложения), предусматриваются повышающие коэффициенты к минимальным окладам по ПКГ:

за уровень профессионального образования и ученую степень:	
бакалавр	1,1
специалист	1,1
магистр	1,1
кандидата наук	1,2
доктор наук	1,3
за квалификационную категорию:	
высшая квалификационная категория	1,3
первая квалификационная категория	1,2
вторая квалификационная категория	1,1

Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории сохраняется на срок до одного года ее действия в случаях длительной нетрудоспособности работника в течение аттестационного периода, по возвращении в течение учебного года из длительной командировки, связанной с профессиональной деятельностью, из отпуска длительностью до одного года, из

отпуска по уходу за ребенком, независимо от срока окончания действия квалификационной категории, при приеме на работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательной организации, а также тем работникам, которым до достижения возраста, дающего право на трудовую пенсию по старости в соответствии с Федеральным законом от 17 декабря 2001 года № 173-ФЗ "О трудовых пенсиях в Российской Федерации", остался один год и менее.

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

1.9. Педагогическим работникам образовательной организации, осуществляющих образовательную деятельность на территории городского округа город Первомайск Нижегородской области, должностной оклад (ставка заработной платы) с учетом нагрузки увеличивается на денежную компенсацию в размере 100 рублей на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями по основному месту работы.

1.10. Положением об оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп должностей работников образовательной организации предусматриваются повышающие коэффициенты, формирующие надбавки к должностным окладам работников за выслугу лет:

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

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам образовательной организации в зависимости от общего педагогического стажа работы по должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников (пункт 1.4 настоящего приложения), должностей руководителей структурных подразделений (пункт 1.5 настоящего приложения), и общего стажа работы по должностям работников учебно-вспомогательного персонала (пункты 1.2 и 1.3 настоящего приложения) и рассчитывается, исходя из минимального оклада по ПКГ. Перечень организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования при определении размеров надбавки за выслугу лет, приведен в приложении 5 «Порядок

определения стажа педагогической работы» к Положению.

Применение надбавок за выслугу лет не образует новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

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

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

1.12. Положением об оплате труда работников МОУ Шутиловской ООШ по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, устанавливаются повышающие коэффициенты:

за высокое профессиональное мастерство;

за сложность и напряженность труда;

за высокую степень самостоятельности и ответственности.

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

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

Повышающий коэффициент ***за высокое профессиональное мастерство*** устанавливается педагогическим работникам, добившимся высоких результатов в

уровне образовательных достижений обучающихся (олимпиады, конкурсы, итоги государственной аттестации и т.д.), за совершенствование профессионального мастерства (овладение новым содержанием и технологиями обучения, участие в экспериментальной и инновационной деятельности, результаты профессиональных конкурсов, обобщение и распространение эффективного педагогического опыта и т.д.).

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

Повышающий коэффициент ***за высокую степень самостоятельности и ответственности*** устанавливается за разработку и реализацию авторских программ; программ профильного обучения; за работу в учреждениях повышенного уровня (общеобразовательные организации со специальными наименованиями "гимназия", "лицей", "колледж", общеобразовательные организации с углубленным изучением отдельных предметов) и т.д.

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

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

2.2. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня».

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

2.3. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня».

Профессиональная квалификационная группа	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, рублей
1 квалификационный уровень	1,0	3 018

2 квалификационный уровень	1,09	3 302
3 квалификационный уровень	1,20	3 621
4 квалификационный уровень	1,32	3 994
5 квалификационный уровень	1,45	4 367

2.4. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня».

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

2.5. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня».

Профессиональная квалификационная группа	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, рублей
1 квалификационный уровень	1,0	6 177
2 квалификационный уровень	1,10	6 816
3 квалификационный уровень	1,21	7 455

2.6. Положением по оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих предусматриваются повышающие коэффициенты, образующие надбавки к должностным окладам работников:

за выслугу лет:

выслуге лет от 3 до 5 лет 0,05

выслуге лет от 5 до 10 лет 0,1

выслуге лет более 10 лет 0,15

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

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

за высокое профессиональное мастерство;

за сложность и напряженность труда;

за высокую степень самостоятельности и ответственности.

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

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

3. Порядок формирования ставок заработной платы работников образовательной организации, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, не включенных в ПКГ ***«Общеотраслевые профессии рабочих».***

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

3.2. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня».

Размер минимальной ставки заработной платы.

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

Квалификационные уровни	Коэффициент	Минимальный оклад руб.
1 квалификационный уровень		
1 квалификационный разряд	1,0	2769
2 квалификационный разряд	1,04	2880
3 квалификационный разряд	1,09	3018
2 квалификационный уровень	1,14	3157

3.3. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня».

Размер минимальной ставки заработной платы.

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

Квалификационные уровни	Коэффициент	Минимальный оклад руб.
1 квалификационный уровень		

4 квалификационный разряд	1,0	3162
5 квалификационный разряд	1,11	
2 квалификационный уровень		
6 квалификационный разряд	1,23	3889
7 квалификационный разряд	1,35	
3 квалификационный уровень		
8 квалификационный разряд	1,49	
4 квалификационный уровень	1,63 - 1,79	

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

Квалификационные уровни	Квалификационные разряды	Профессии, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Повышающий коэффициент в зависимости от занимаемой профессии
Профессии рабочих, не включенные в ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» Размер минимальной ставки заработной платы - 2769 рублей			
1	2	Кухонный работник	1,04
	3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1,09
Профессии рабочих, не включенные в ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» Размер минимальной ставки заработной платы - 3162 рубля			
1	5	Повар	1,11
	5	Слесарь по ремонту автомобилей	1,11
	5	Слесарь-сантехник	1,11
	5	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	1,11

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

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

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

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

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

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

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

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

к Положению об оплате труда
работников МОУ Шутиловской ООШ

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.

№	Перечень оснований	Размер выплат в

п\п		процентах от должностного оклада (ставки заработной платы)
	За работу в организациях, расположенных:	
	- 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 минимального оклада по должности
1	За работу в классах, в которых реализуются адаптированные основные общеобразовательные программы, для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении: работникам, непосредственно занятым в таких классах (группах);	До 20 20
3	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья на период фактической работы с указанными в настоящем пункте категориями детей;	20
4	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых. На период фактической работы с указанными в настоящем пункте категориями детей	20

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

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

1.5. Установление выплат компенсационного характера в образовательной организации за работу в сельском населённом пункте, осуществляется следующим работникам:

1.5.1. Руководящие работники:

- директор;
- заместители директора;
- главные бухгалтеры, их заместители.

1.5.2. Специалисты:

- библиотекари, медицинские работники (врач, медицинская сестра), педагогические работники;
- организаторы внеклассной и внешкольной воспитательной работы с детьми;
- преподаватели-организаторы ОБЖ
- руководители физического воспитания, тренеры-преподаватели;
- психологи, социологи, социальные педагоги, педагоги-психологи, переводчики;
- бухгалтеры;
- лаборанты, имеющие высшее образование и среднее профессиональное образование, инструкторы по труду, непосредственно участвующие в образовательном (воспитательном) процессе.

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

№ п/п	Наименование доплат	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	от 4 до 12 (по результатам специальной оценки условий труда за время фактической

	особо вредными условиями труда (приказ Государственного комитета СССР по народному образованию образования СССР от 20.08.1990 № 579)	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

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

1.8. 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.

1.9. 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.

1.10. 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 МОУ Шутиловской ООШ

Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты работников МОУ Шутиловской ООШ (далее – Положение)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МОУ Шутиловской ООШ (далее – образовательная организация), разработано в целях повышения качества и результата трудовой деятельности педагогических и руководящих работников образовательной организации.

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

1.3. Положение о стимулировании труда работников образовательной организации принимается в соответствии с процедурой принятия локальных

нормативных актов, предусмотренной уставом образовательной организации, с учетом мнения представительного органа работников и коллегиального органа управления образовательной организации.

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

1.5. Администрация образовательной 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 ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

2.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и напряжённость выполняемых работ;

- выплаты за качество и высокие результаты работы;

- 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 качество и высокие результаты работы предполагают поощрение работника за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей; за инициативу, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации.

2.1.2. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и напряжённость выполняемых работ предполагают поощрение работника:

- за участие в течение рассматриваемого периода в выполнении важных работ, мероприятий (подготовка к российским, окружным, областным, муниципальным мероприятиям; разработка образовательных проектов, программ) – до 100% от ПКГ;

- за особый режим работы (реализация программ профилактического и оздоровительного характера с детьми, требующими повышенного внимания, за ведение обучения в классе-комплекте, за обучение в общеобразовательном классе обучающихся с отклонениями в развитии, за реализацию общеобразовательных программ по подготовке предметов, имеющих особый статус (обязательные предметы на государственной итоговой аттестации и предметы по выбору обучающимися) и т.д. – до 80% от ПКГ;

- за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения – до 80% от ПКГ;

- за ведение сайта образовательной организации в сети Интернет – до 80% от ПКГ.

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 образовательной организации.

2.2. Распределение средств стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательной организации по видам и формам материального стимулирования работников производится администрацией образовательной организации в соответствии с настоящим положением.

2.3. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника образовательной организации устанавливаются приказом руководителя образовательной организации на определённый период, но не чаще одного раза в квартал. Размеры выплат стимулирующего характера работников максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от достижения показателей эффективности, установленных локальными нормативными актами образовательной организации.

2.4. Использование для определения размера выплат стимулирующего характера условий и показателей деятельности работников образовательной 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 руководителя, главного бухгалтера производится только по основной должности.

2.7. Перечень критериев оценки за качество и высокие результаты работы работникам руководящего, педагогического и учебно – вспомогательного состава разрабатывается образовательной организацией самостоятельно.

2.8. Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам образовательной организации за качество и высокие результаты работы является итоговый оценочный лист и решение представительного органа работников образовательной организации о согласовании оценки результативности деятельности работников образовательной организации. Оценка результативности и качества труда работников образовательной организации проводится экспертно-аналитической группой с оформлением оценочного листа работника.

2.9. Состав экспертно-аналитической группы утверждается приказом руководителя образовательной организации. В состав экспертно-аналитической группы могут входить руководитель образовательной организации, заместители руководителя образовательной организации, руководители методических объединений, представители представительного органа работников, представители коллегиального органа управления образовательной организации.

2.10. Экспертно-аналитическая группа заполняет оценочные листы на

педагогических работников согласно критериям и баллам. Координирует деятельность экспертно-аналитической группы руководитель или заместитель руководителя организации.

2.11. 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. Перечень критериев оценки результативности и качества работников образовательной организации изложены в разделе 3 настоящего приложения.

2.12. Утверждение итоговых оценочных листов работников образовательной 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.

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

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

2.14. 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 коллегиальный орган управления образовательной организации.

2.15. Руководитель образовательной организации представляет в коллегиальный орган управления образовательной организации аналитическую информацию о достижениях работников образовательной организации, стимулирование которых производится за качество и высокие результаты труда, в виде итогового оценочного листа, включающего критерии и количество баллов.

2.16. На основании представления руководителя образовательной организации коллегиальный орган управления образовательной 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 коллегиального органа управления образовательной организации определяется Положением «О совете образовательной организации».

2.17. На основании проведенной оценки достижений работников образовательной организации производится подсчет баллов за соответствующий период по каждому работнику образовательной организации и составляется

итоговая ведомость, отражающая сумму баллов по всем критериям оценки, зафиксированных в итоговых оценочных листах по каждому работнику.

2.18. 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 максимальное количество баллов по образовательной организации. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла "Д".

Величина ежемесячной стимулирующей выплаты работнику ОО рассчитывается по формуле:

НЕ = (Д х Б) / М, где:

НЕ - ежемесячная стимулирующая выплата работнику;

Д - денежный вес одного балла;

Б - набранное 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 максимальное количество баллов по 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.

2.19. Стимулирование работников образовательной организации производится за счет доли фонда стимулирующих выплат, пропорциональной доле базового фонда оплаты труда, используемой на оплату труда этой категории работников.

3. УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РУКОВОДИТЕЛЯМ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ, А ТАКЖЕ УЧРЕЖДЕНИЙ,ОБЕСПЕЧИВАЮЩИХ ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ УСЛУГ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ

3.1. Критерии материального стимулирования руководителей муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность (далее - ОО).

3.1.1.Обязательным условием выплаты стимулирующей надбавки за интенсивность и напряженность выполняемых работ руководителю образовательной организации является наличие лицензии на ведение образовательной деятельности по образовательным программам, реализуемым организацией, и достижение целевых показателей эффективности работы руководителя, установленных работодателем; а также достижение установленных

организации ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы для отдельных категорий работников организации со средней заработной платой в Нижегородской области.

3.1.2.Критерии материального стимулирования **руководителей муниципальных** образовательных организаций за качество и высокие результаты работы.

- по основной деятельности образовательного учреждения:

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Критерии оценки деятельности руководителя образовательнойорганизации (далее – ОО)	Баллы
1.	Сохранение контингента учащихся	Сохранение контингента обучающихся – отсутствие перевода на очно – заочную форму получения образования до 15 лет, смены ОО при сохранении прежнего места жительства	2
2.	Результаты освоения обучающимися основных образовательных программ	Положительная динамика результатов итоговых аттестаций выпускников 1,2,3 ступеней обучения за 3 учебных года	2
3.	Результаты единого государственного экзамена и основного государственного экзамена	Положительная динамика результатов по среднему баллу единого государственного экзамена и экзамена в новой форме за 3 учебных года	2
4.	Комплектование классов третьей ступени в соответствии с численностью контингента, определённого лицензией	Комплектование классов третьей ступени, в соответствии с условиями лицензии и предельными возможностями контингента выпускников основной общеобразовательной школы. Обеспечение профильного обучения (в.т.ч. индивидуальных образовательных программ учащихся)	1
5.	Наличие призеров и победителей олимпиад - на уровне округа, - на областном уровне - на федеральном уровне	Наличие призеров и победителей олимпиад, без учета количества призёров	 1 1,5 2
6.	Наличие призеров и победителей конкурсов, соревнований, смотров - на уровне округа,	Наличие призеров и победителей конкурсов, соревнований, смотров, без учета количества призёров	 1

	- на областном уровне - на федеральном уровне		1,5 2
7.	Организация занятости обучающихся в каникулярное время	Охват обучающихся различными формами отдыха и занятости в каникулярное время, не ниже среднего показателя по округу.	2
8.	Результативность профилактической работы по предупреждению асоциального поведения учащихся	Отсутствие преступлений и правонарушений учащихся; отсутствие учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних. Охват дополнительным образованием учащихся, состоящих на профилактических учетах	2 1
9.	Посещаемость дошкольной образовательнойорганизации	Посещаемость дошкольной образовательнойорганизации выше среднего показателя по округу	2
10.	Заболеваемость в дошкольной образовательнойорганизации	Пропуски по болезни на одного ребенка не выше среднего показателя по округу	2
11.	Комплектование коррекционных групп детей с нарушениями речи в ДОО	Положительная динамика коррекционной работы	1
12.	Участие в экспериментальной работе	ОО является экспериментальной площадкой областного или федерального уровня. Статус экспериментальной площадки подтверждается наличием приказов Министерства образования Нижегородской области, Министерства образования и науки Российской Федерации, государственного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Нижегородский институт развития образования».	1 2
13.	Использование информационно-	Организован постоянный доступ к средствам ИКТ учащихся и учителей,	2

	коммуникативных технологий	учащиеся и учителя участвуют в дистанционных Интернет – конференциях, телекоммуникационных проектах, сформирован банк данных цифровых образовательных ресурсов, наличие общешкольной локальной сети	
14.	Наличии сайта ОО	Периодически обновляемая информация на сайте должна отражать актуальную деятельность ОО	1
15.	Кадровое обеспечение учебно-воспитательного процесса	Наличие специального профессионального (педагогического) образования не менее чем у 90% педагогического персонала, соответствие квалификации по диплому требованиям, предъявляемым к занимаемой должности отсутствие вакансий педагогического персонала	2
16.	Повышение квалификации	Прохождение курсовой подготовки не менее 33% педагогического коллектива ежегодно в объеме более 100 часов, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, публикации в профессиональной прессе, обучение педагогических работников в аспирантуре.	1
17.	Сетевое взаимодействие с другими ОО	Совместное использование ресурсов ОО (интеллектуальных, материальных, кадровых, финансовых), оформленное юридически (договор, соглашение, муниципальный правовой акт и т.п.).	1
18.	Содержание и благоустройство прилегающих территорий	Отсутствие замечаний административно – технического контроля, периодически обновляемое оформление прилегающей территории	1
19.	Наличие системы работы с документами.	Своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний по работе с документацией со стороны представителей органов, осуществляющих управление в сфере образования, контролирующих органов.	1

20.	Организация питания	Охват горячим питанием выше среднего показателя по округу.	2
21.	Особые условия труда	Работа в двух и более зданиях, руководство образовательной организацией, реализующей основные общеобразовательные программы дошкольного образования и общего образования. Наличие школьного автобуса и осуществление подвоза учащихся, организованное в соответствии с требованиями нормативных правовых актов	2

- по финансово-экономической деятельности образовательнойорганизации, исполнительской дисциплины:

№ п\п	Критерии оценки деятельности руководителя образовательнойорганизации:	Баллы
1	Отсутствие нарушений бюджетного и налогового кодекса и своевременное исполнение сметы расходов или плана финансово-хозяйственной деятельности организации	2
2	Отсутствие задолженности по налогам и сборам	2
3	Отсутствие замечаний по использованию имущества, находящегося в оперативном управлении организации	2
4	Выполнение муниципального задания	2
5	Отсутствие в учреждении задержек по выплатам заработной платы	2
6	Отсутствие замечаний проверяющих органов по результатам проверки деятельности организации	2
7	Отсутствие замечаний администрации городского округа город Первомайск Нижегородской области и ее структурных подразделений в части предоставления образовательнойорганизации информации по отдельным запросам администрации, в том числе по соблюдению сроков и порядка предоставления статистической и иной отчетности	2

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п\п	Критерии понижающие уровень стимулирования	Измерители		баллы
1	Травматизм учащихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте.	Да		-2
2	Предписания Роспотребнадзора, невыполненные своевременно, за исключением	Да		-2

	финансовоёмкихмероприятий, финансирование которых не предусмотрено в планах ФХД.			
3	Предписания государственной инспекции Российской Федерации по пожарному надзору, невыполненные своевременно за исключением финансовоёмких мероприятий, финансирование которых не предусмотрено в плане ФХД.	Да		-2
4	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах.	Да		-2

Оценка результативности и качества труда руководителей образовательных организаций проводится экспертно-аналитической группой, создаваемой приказом учредителя.

Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера руководителям образовательных организаций за качество и высокие результаты работы является итоговый оценочный лист.

Подсчет баллов для оценки руководителя организации проводится учредителем. Полученное количество баллов суммируется с баллами руководящих работников образовательной организации и определяется итоговое количество баллов.

Утверждение итоговых оценочных листов руководителей образовательных организаций 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 руководителей образовательных организаций, критерии результативности их деятельности и среднеарифметическое количество баллов по оценочным листам, оформленным экспертами.

Размер стимулирующей части руководителям образовательных организаций за качество и высокие результаты работы устанавливается в порядке, установленным пунктом 2.18 настоящего Приложения.

3.1.3.Критерии материального стимулирования **заместителей руководителя** образовательной организации за качество и высокие результаты работы.

- по основной деятельности образовательного учреждения:

Показатели стимулирования деятельности заместителей директора по УВР **Показатели**	**Расчёт показателя**	**Шкала**
К – 1. Анализ и планирование образовательного	Соответствие стратегическим задачам программы развития ОУ,	Отсутствие анализа и плана – 0 баллов Наличие анализа и

процесса в режиме управления развитием школы через программы (1 раз в год)	постановка цели и задач, направленных на решение проблем, выявленных в ходе контроля (или мониторинга) реализации программы развития ОУ, инновационных программ	планирования управленческих процедур по руководству развитием школы – 1 балл Наличие анализа и планирования на основе контроля реализации программы развития – 2-3 балла Наличие качественного мониторинга управленческой деятельности – 4балла
Показатели	**Расчёт показателя**	**Шкала**
К-2. Профессиональная компетентность в области анализа и планирования образовательного процесса **(1 раз в год)**	Высокое качество аналитических материалов; актуальность поставленных цели и задач на текущий учебный год; стратегическое и оперативное планирование; развитие методической службы ОУ; преемственность образования на ступенях обучения; обеспечение условий повышения качества образования, формирования ключевых компетентностей школьника; социальное партнёрство	От 1 до 4 баллов
К-3. Программное обеспечение образовательного (учебно-воспитательного) процесса	Наличие концепций, программ, планов воспитательной работы (программ развития классного коллектива), мониторинга реализации целевых программ, образовательных проектов различного уровня	Наличие – 1 балл Соответствие программ требованиям, предъявляемым к оформлению программ – 2-3 балла Наличие программ развития классного коллектива, портфолио учителя в соответствии с требованиями, предъявляемыми к портфолио – 4 балла

К-4. Участие в профессиональных муниципальных, региональных, федеральных акциях, проектах, конкурсах, конференциях и т.д. (в том числе и воспитательной направленности) (1 раз в четверть)	Учитывается факт участия и достижения; количество конкурсов, в которых участвовал педагог, заместитель директора по УВР	**<u>Участники:</u>** муниципальный уровень – 1-2 балла; областной уровень – 3 балла Россия – 4б **<u>Победители:</u>** муниципальный уровень – 1-2 балла; областной уровень – 3 балла; региональный уровень – 4 балла; всероссийский уровень – 4+1 балл; международный – 4+2 балла
К-5. Мониторинг достижений обучающихся (1 раз в четверть)	На основе результатов мониторинга достижений обучающихся (промежуточная аттестация, итоговая аттестация, олимпиады, конкурсы, конференции и т. д.) проводится оценка образовательного эффекта учебно-воспитательной деятельности (оценка изменений в знаниях, установках-отношениях, поведении обучающихся)	Отсутствие мониторинга – 0 баллов Наличие мониторинга – 1балл Своевременность представления результатов мониторинга – 2 балла Наличие системы мониторинга - 3-4 балла Реализация программы (проекта0 по совершенствованию работы с обучающимися
К-6. Создание условий для профессионального роста педагогов (1 раз в год)	Учитывается эффективность методической службы ОУ, использование внутренних и внешних образовательных ресурсов для повышения квалификации педагогов, отслеживание результатов профессионального роста педагогов, наличие продуктов (в том числе методических) образовательной деятельности, подтверждающих профессиональный рост	Отслеживание результатов – 1 балл 30% педагогов ежегодно используют внешние образовательные ресурсы для повышения квалификации – 2 балла Выше 30% педагогов ежегодно используют внешние образовательные

		ресурсы для повышения квалификации – 2 балла Наличие продуктов, подтверждающих профессиональный рост педагогов – 3-4 балла
К-7. Создание условий для личностного роста обучающихся (1 раз в четверть)	Сохранность контингента; позитивная динамика учебных достижений; позитивная динамика творческих достижений.	За каждый показатель - 1 балл. Не более 4 баллов
К-8. Качество деятельности структурных подразделений (1 раз в четверть)	Участие в методической и инновационной деятельности не менее 70% членов структурного подразделения. Наличие инновационных продуктов деятельности Методическая работа по проблемам воспитания (МО классных руководителей, педсоветы, мастер-классы, открытые воспитательные акции и т.д.)	Ниже 70% - 0 баллов 70% - 1 балл Выше 70% - 2 балла Наличие инновационных продуктов деятельности – 3-4 балла
К -9. Методическая работа по проблемам воспитания	Учитывается разработка и реализация программы развития МО, разработка инструментов контроля и анализа деятельности МО, создание и пополнение «методической копилки» в электронном виде, участие в конкурсах МО различных уровней, качество и своевременность ведения необходимой документации, выступления на педагогических и методических советах, мастер-классы, открытые воспитательные акции	От 1 до 4 баллов
К-10. Интенсивный педагогический труд: замещение, внутреннее совмещение профессий	Учитывается объём, сложность и качество выполнения работы	До 4 баллов
К-11. Разработка и реализация различных типов проектов, авторских (экспериментальных)	Учитывается степень участия заместителей директора по УВР в разработке и реализации проектов (образовательных,	Участие в работе проблемно-творческих групп – 1 балл Руководство

инновационных программ, локальных актов	социальных, исследовательских), образовательный эффект данных образовательных продуктов, актуальность и возможность использования программы, проекта другими ОУ	проблемно-творческой группой – 2 балла Разработчики проекта, программы – 3 балла Руководитель проекта, автор программы, координатор реализации инновационной программы – 4 балла Использование образовательного продукта другими ОУ – 4 +1 баллов **<u>На уровне муниципалитета, области, региона:</u>** Участие - 2 балл Руководство проблемно-творческой группой – 3-4 балла Координатор реализации инновации – 4+1 баллов
К – 12. Реализация целевых программ по воспитательной работе в школе.	Учитывается количество реализуемых целевых программ, объём выполнения плана мероприятий по реализации целевых программ, результативность реализации, количество педагогов и обучающихся, участвующих в реализации мероприятий программы	Нет реализации – 0 баллов По каждой программе: -частичная реализация плана мероприятий целевой программы – 1 балл; -выполнение плана реализации программы в полном объёме – 2 балла; - получение документального подтверждения продуктивности реализации – 3-4балла
К – 13. Организация системы ключевых дел	Количество ключевых дел, реализуемых за обозначенный период	Нет ключевых дел – 0 баллов Одно мероприятие в четверть – 1 балл

		2 и более мероприятии – 2-3 балла Система мероприятий в течение года – 4 балла
К – 14. Организация и функционирование системы органов ученического самоуправления	Наличие необходимой документации, нормативно-правовой базы, системы подготовки обучающихся к работе в органах ученического самоуправления, отслеживание результатов деятельности органов ученического самоуправления, социальное партнёрство и т. д. – наличие модели ученического самоуправления, системы работы с органами ученического самоуправления на уровне ОУ	Отсутствие системы – 0 баллов Наличие системы – от 1до 4 баллов
К – 15. Качество профилактической работы	Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения правонарушений в среде обучающихся ОУ Охват дополнительным образованием детей группы социального риска (норма – 85%)	До 4 баллов Ниже нормы – 0 баллов. Соответствие норме – 1 балл. Выше нормы - от 2 до 4 баллов.
К-16. Интеграция основного и дополнительного образования	Наличие модели интеграции основного и дополнительного образования, нормативно-правовой базы, договоров о сотрудничестве	Отсутствие – 0 баллов Модель в стадии разработки – 1 балл Реализуется модель – 2-3 балла Наличие положительного образовательного эффекта – 4 балла
К – 17. Формирование корпоративной культуры педагогического коллектива в повышении своего профессионализма	Учитывается соответствие принципам корпоративной культуры, позитивные результаты реализации принципов корпоративной культуры	Нарушение принципов корпоративной культуры зам директора – 0 баллов Соответствие принципам – 1 балл

		Создание условий для формирования корпоративной культуры педагогического коллектива – 2 балла Позитивные результаты – 3-4 балла
К-18. Исполнительская культура	Своевременность в представлении аналитических материалов в инстанции различного уровня Высокое качество представляемых аналитических материалов	Низкий уровень исполнительской культуры -0 баллов Своевременность предоставления материалов на уровне ОУ – 1 балл Своевременность и высокое качество предоставляемых аналитических материалов в инстанции различного уровня – 3-4 балла

3.1.4. Критерии и показатели стимулирования деятельности **учителя**

Критерий № 1. Успешность учебной работы (качество освоения учебных программ, динамика учебных достижений, в том числе на внешкольных олимпиадах, конкурсах). К= 36

Показатели	Измеритель	Баллы
Качество освоения учебных программ **(К-1) (хорошисты)**	Ниже среднего уровня в школе, % Соответствие среднему уровню в школе, % Выше среднего уровня в школе, % По школе – %	0 1 2
Качество освоения учебных программ **(К-2) (неуспевающие)**	Ниже среднего уровня в школе, % Соответствие среднему уровню в школе. % Выше среднего уровня в школе , % По школе – %	2 1 0
Качество освоения учебных программ **(К-3)** **(ГИА)**	Ниже нормы годовых оценок по предмету баллов, % Соответствие норме, %. Абсолютная и качественная успеваемость соответствует муниципальному уровню, %	0 1 2
Качество коррекционно-развивающей работы **(К-4)** (работа с неуспевающими)	от 1 до 0,8 – от 0,79 до 0,6 – от 0,59 до 0,4 – от 0,39 до 0,2 – от 0,19 до 0,08 –	4 3,5 3 2 1
Качество коррекционно-	от 1 до 0,8 –	4

развивающей работы. Индивидуальная дополнительная работа со слабо успевающими учащимися (К-5) (работа с мотивированными)	от 0,79 до 0,6 – от 0,59 до 0,4 – от 0,39 до 0,2 – от 0,19 до 0,08 –	3,5 3 2 1
Качество коррекционно-развивающей работы. (К-6)	Не отслеживаются результаты Результаты отслеживаются эпизодически Систематически отслеживаются результаты	0 1 От 2 до 4
Динамика учебных достижений. (К-7)	от 0,79 до 0,48 – от 0,47 до 0,28 – от 0,27 до 0,08 – увеличилось количество обучающихся, понизивших оценку по предмету	4 3 1-2 0
Результативность участия в олимпиадах, конкурсах (К-8)	**<u>Участники:</u>** школьный уровень – муниципальный уровень – областной уровень – Россия – **<u>Победители:</u>** школьный уровень – муниципальный уровень – областной уровень – региональный уровень – всероссийский уровень – международный – Не более 12 баллов	 1 2 3 4 1 2 3 4 5 6
Использование современных образовательных технологий (К-9)	Неиспользование в образовательном процессе – Применение элементов технологии – Систематическое использование -	0 1-2 3-4

<u>Критерий № 2.</u> Профессиональные достижения педагогов. Обобщение и распространение педагогического опыта. К = 51

Показатели	Измеритель	Баллы
Разработка и реализация авторских программ (К-10)	Разработана экспериментальная программа авторским коллективом – Разработана экспериментальная программа 1 педагогом - Присвоение статуса авторской программы – Реализация программы 1 педагогом на уровне школы – Реализация программы несколькими педагогами на уровне школы – Тиражирование программы –	 1 2 3 4 5 5
Апробация новых образовательных программ, УМК (К-11)	Объём, сложность, наличие УМК	От 1 до 4
Проведение открытых уроков	На уровне школы – На муниципальном уровне –	1 2

(К-12)	На областном уровне – На региональном уровне – На всероссийском уровне –	3 4 5
Участие в реализации инновационных проектах (К – 13)	**<u>В школе:</u>** Участие - Активное участие в проблемно-творческой группе – Руководство проблемно-творческой группой Координатор реализации инновации – **<u>На уровне муниципалитета, области, региона:</u>** Участие - Руководство проблемно-творческой группой – Координатор реализации инновации –	 1 2 3 4 2 3 5
Участие в профессиональных конкурсах (К- 14)	**<u>Участники:</u>** школьный уровень – муниципальный уровень – областной уровень – Россия – **<u>Победители:</u>** школьный уровень – муниципальный уровень – областной уровень – региональный уровень – всероссийский уровень – международный –	 1 2 3 4 1 2 3 4 5 6
Продукт инновационной деятельности (К – 15)	Участие в семинаре - Выступление на семинаре – Апробация (применение изученного, обобщение опыта) –	1 2-4 5
Продукт инновационной деятельности (К-16)	УМК, статьи, публикации, электронное пособие, выступления на педагогических и методических советах по обобщению инновационного опыта и т.п.	От 1 до 4
Руководство и участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж школы у обучающихся, родителей и общественности (К-17)	Пассивность – Разовое участие в проведении мероприятий – Социальная активность, высокий уровень внешнего выхода на социальные события, подтверждённые документально – многократность участия	0 1 2-4 5
Руководство и координация методической работой в ОУ К - 18	Имеется программа развития МО, анализ деятельности МО, участие в конкурсах МО	От 1 до 4

<u>Критерий № 3.</u> Активность во внеурочной, воспитательной деятельности К = 37

Показатели	Измеритель	Баллы
Работа по привлечению учащихся к дополнительному, расширенному, углубленному изучению предмета за рамками тарифицированных часов К - 19	От 1 до 0,8 – от 0,79 до 0,6 – от 0,59 до 0,4 – от 0,39 до 0,2 –	5 4 3 2

	от 0,19 до 0,05	1
Воспитательная работа с обучающимися в рамках предметной внеклассной работы К – 20	От 1 до 0,8 – от 0,79 до 0,6 – от 0,59 до 0,4 – от 0,39 до 0,2 – от 0,19 до 0,05 –	5 4 3 2 1
Участие в образовательных проектах К - 21	Участие – 1 балл Призёры - **Количество:** от 1 до 0,8 – от 0,79 до 0,6 – от 0,59 до 0,4 – от 0,39 до 0,2 – от 0,19 до 0,04 –	1 От 2 до4 5 4 3 2 1
Разработка и реализация социальных проектов К-22	Участники реализации проекта – Разработчики проекта – Руководитель проекта – **Количество:** от 1 до 0,8 – от 0,79 до 0,6 – от 0,59 до 0,4 – от 0,39 до 0,2 – от 0,19 до 0,04 –	1 2-3 4 5 4 3 2 1
Организация и проведение внеклассных общешкольных мероприятий , классных дел, включая досуговые, участие в реализации школьных целевых программ К - 23	**Количество:** от 1 до 0,8 – от 0,79 до 0,6 – от 0,59 до 0,4 – от 0,39 до 0,2 – от 0,19 до 0,04 – Неучастие в мероприятиях и организации досуга детей – Разовые, не выстроенные в единую систему мероприятия – Системная организация воспитательной работы –	 5 4 3 2 1 0 1 2-4

Критерий № 4. Интенсивный педагогический труд К = 4

Показатели	Измеритель	Баллы
Интенсивный педагогический труд: К - 24	Сложность и качество выполнения работы, обязательные предметы выносимые на ГИА, предметы по выбору на ГИА	До 4

<u>Критерий № 5.</u> Эффективность работы классного руководителя К = 35

Показатели	Измеритель	Баллы
Организация жизнедеятельности класса (Классные часы, мероприятия)	Меньше, чем предусмотрено планом воспитательной работы – В соответствии с планом воспитательной работы – Больше, чем предусмотрено планом воспитательной работы –	 0 1-2 3-4

К -25		
Организация жизнедеятельности класса (Сан. Состояние) **К – 26**	Не соответствует требованиям – Соответствует требованиям –	0 1-3
Организация жизнедеятельности класса К-27	Результаты не отслеживаются – Эпизодически отслеживаются – Систематически отслеживаются –	0 1 2-4
Взаимодействие с родителями К -28	90% - 80% - 4 балла; 70% - 3 балла; 60%- 2 балла; 40-50% - 1 балл. Участие родителей в жизни школы	4 3 2 1 До 4
Работа с документацией К -29	Нет замечаний	До 4
Качество профилактической работы К – 30	Динамика уменьшения Охват доп. Образованием (норма 85%) Ниже нормы – Соответствие норме – Выше нормы -	4 0 1 2-4
Качество профилактической работы К - 31	Отсутствие пропусков без уважительных причин	До 4

3.1.5. Критерии стимулирования **воспитателя.**

№	Критерии повышающие уровень стимулирования	измерители		Баллы
1	Отсутствие травматизма		нет	2
2.	Отсутствие случаев заболевания		нет	1
3.	Систематическая работа с родителями.	да		1
4	Положительная динамика развития воспитанников.	да		2
5	Прохождение курсовой подготовки не реже 1 раза в 5 лет.	да		1
6	Применение новых воспитательных технологий в воспитание детей.	да		1
7	Применение здоровье сберегающих технологий .	да		1
8	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей воспитанников.		нет	1
9	Наличие систематической аналитической работы.	да		1
10	Участие во внутришкольных мероприятиях	да		2

Примечания:

К п.1. Отсутствие каких-либо случаев травматизма во время воспитательного процесса с детьми;

К п.2. Отсутствие случаев простудных, инфекционных заболеваний детей в период образовательного процесса;

К п.3. Систематическая работа с родителями детей, наличие учётной документации.

К п.4 Положительная динамика уровня развития в группе по итогам года – улучшение качества знаний детей. Рассматривается обобщённый результат по общему количеству детей, с которыми работает воспитатель.

К п.5. Повышение квалификации - прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, профессиональных конкурсах (не ниже районного уровня), публикации в прессе в рассматриваемый период.

К п.6. Наличие современных методик воспитания и образования детей.

К п.7. Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий. Данный показатель учитывает в том числе систематическое проведение здоровьесберегающих мероприятий в воспитательном процессе.

К п.9. Наличие учётной документации по ведению образовательной деятельности.

№ п/п	Критерии понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
1.	Травматизм детей во время образовательных и воспитательных мероприятий, проводимых воспитателем.	Да		– 2
2.	Наличие неоднократных, однотипных случаев заболевания детей	Да		– 2
3.	Отсутствие работы с родителями	Да		– 2
4.	Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей)	да		-2
5.	Отсутствие динамики в воспитательном развитии детей.	Да		-2

3.1.6. Критерии стимулирования помощника **воспитателя.**

№	Критерии повышающие уровень стимулирования	измерители		Баллы
1	Отсутствие травматизма среди воспитанников.		нет	2
2	Отсутствие замечаний СЭС	да		2
3.	Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей)		нет	1
4.	Система воспитательной работы с детьми	да		2

№ п/п	Критерии понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
1.	Травматизм детей во время образовательных и воспитательных мероприятий, проводимых воспитателем.	Да		– 2
2.	Наличие замечаний надзорных органов	Да		– 2
	Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей)	да		-2

ПРИЛОЖЕНИЕ 4
к Положению об оплате труда
работников МОУ Шутиловской ООШ

Доплаты за дополнительно возложенные на педагогических работников обязанности

Перечень оснований	Размер доплат в процентах от минимального оклада по ПКГ

1. За классное руководство (руководство группой):		
Учителям	1 - 4 классов	15
	5 - 9 классов	20
2. За проверку тетрадей:		
Учителям	1 - 4 классов	10
3. За проверку письменных работ:		
Учителям, преподавателям по русскому языку, родному языку и литературе		15
Учителям, преподавателям по математике, химии, физике, биологии, иностранному языку, черчению, истории, обществоведению, географии		10
4. Консультирование, рецензирование рефератов и других творческих работ		10
5. За заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими:		10
6. За руководство методическими советами и предметными комиссиями:		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:	
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 работу с библиотечным фондом учебников:	
Работникам, осуществляющих образовательную деятельность, где отсутствует должность библиотекаря за работу с библиотечным фондом учебников в зависимости от количества экземпляров учебников, за работу с архивом образовательной организации.	до 20
12. За ведение делопроизводства и бухгалтерского учета:	
Учителям, преподавателям и другим работникам	до 25
13. За заведование хозяйством:	
Директорам или другим работникам при отсутствии в штате организаций должностей заместителей директора по административно-хозяйственной части или заведующего хозяйством	до 10
14. 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
15. 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
16. Педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, за участие в работе на федеральных, областных экспериментальных площадках, проводящим исследовательскую работу по	

обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий:	
Педагогическим работникам	до 20
Руководителям	до 10
17. Работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, за работу в комиссиях по осуществлению закупок:	
Руководство комиссиями	20
Работа секретаря	15
19. Водителям автотранспортных средств, при отсутствии в штате организации должности механика за техническое обслуживание автотранспортных средств	до 30
20. Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании организации	до 30

Примечания:

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

2. Доплаты за дополнительно возложенные на педагогических работников по должностям: «учитель», «преподаватель», «педагог» обязанности в общеобразовательной организации устанавливаются в процентах от минимального оклада по ПКГ, увеличенного на 30 процентов и на 14 процентов в соответствии с нормативными правовыми актами городского округа город Первомайск Нижегородской области.

Доплаты за дополнительно возложенные на других педагогических работников обязанности в общеобразовательной организации, за исключением педагогических работников, указанных в абзаце первом настоящего пункта, и воспитателей общеобразовательной организации, реализующих адаптированные общеобразовательные программы, устанавливаются в процентах от минимального оклада по ПКГ, увеличенного на 14 процентов.

3. Доплаты за дополнительно возложенные на педагогических работников обязанности в общеобразовательной организации, устанавливаются в процентах от минимального оклада по ПКГ, увеличенного в соответствии с актами городского округа город Первомайск Нижегородской области.

4. Доплаты за классное руководство, проверку тетрадей устанавливаются в размере, предусмотренном настоящей таблицей, в классе (учебной группе) с наполняемостью не менее 15 человек.

Для классов (учебных групп) с меньшей наполняемостью расчет размера доплаты за классное руководство, проверку тетрадей осуществляется в размере 50 процентов от установленной доплаты.

ПРИЛОЖЕНИЕ 5

к Положению об оплате труда
работников МОУ Шутиловской ООШ

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 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 иностранному языку, по учебно-летной подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, УКП, логопедическими

		пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы, организаторы внеклассной и внешкольной воспитательной работы с детьми, воспитатели-методисты
2.	Органы, осуществляющие управление в сфере образования, и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными организациями	руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством)

Примечание.

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

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

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

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

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

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

5) педагогам дополнительного образования;
6) педагогическим работникам экспериментальных образовательных организаций;
7) педагогам-психологам;
8) методистам;
9) педагогическим работникам профессиональных образовательных организаций (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;
10) преподавателям организации дополнительного образования (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных школ, школ искусств), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных организаций, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

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

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

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

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

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

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

ПРИЛОЖЕНИЕ 6

к Положению об оплате труда
работников МОУ Шутиловской ООШ

Размеры минимальных окладов, минимальных ставок заработной платы работников МОУ Шутиловской ООШ, по замещаемым должностям, предусмотренным ПКГ должностей работников культуры
с 1 января 2014 года

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по профессии	Минимальные оклады (минимальные ставки заработной платы), рублей
1.	ПКГ «"Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня» (костюмер)		6509
2.	ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»		
2.1.	1 квалификационный уровень (настройщик пианино и роялей 4-8 разрядов ЕТКС)	1,0	7181
3.	ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»		7903

	(руководитель кружка, аккомпаниатор, культорганизатор)		
4.	ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» (библиотекарь, библиограф, звукооператор, художник, художник- конструктор и другие)		8850
5.	ПКГ «Должности руководящего состава организаций культуры, искусства и кинематографии» (заведующий отделом (сектором) библиотеки, заведующий отделом (сектором) музея, звукорежиссер и другие)		9905

ПРИЛОЖЕНИЕ 7

к Положению об оплате труда
работников МОУ Шутиловской ООШ

Размеры минимальных окладов, минимальных ставок заработной платы работников МОУ Шутиловской ООШ, по замещаемым должностям, предусмотренных ПКГ должностей работников здравоохранения с 1 января 2014 года

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по профессии	Минимальные оклады (минимальные ставки заработной платы), рублей	Минимальные оклады (минимальные ставки заработной платы)*, рублей
1.	ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»:			
1.1.	1 квалификационный уровень (инструктор по лечебной физкультуре)		5418	6231
1.2.	2 квалификационный уровень (медицинская сестра диетическая)	1,1	5960	6854
1.3.	3 квалификационный уровень (медицинская сестра)	1,15	6231	7166

1.4.	4 квалификационный уровень (зубной врач)	1,17	6339	7290
1.5.	5 квалификационный уровень (старшая медицинская сестра)	1,24	6718	7726
2.	ПКГ «Врачи и провизоры»:			
2.1.	1 квалификационный уровень		6190	7119
2.2.	2 квалификационный уровень (врачи-специалисты)		6842	7868
2.3.	3 квалификационный уровень (врачи-специалисты стационарных подразделений лечебно- профилактических организаций)		6979	8026
3.	ПКГ «Руководители структурных подразделений организаций с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»:			
3.1.	1 квалификационный уровень (заведующий структурным подразделением)		7261	8349

Примечание:

* Минимальные оклады (минимальные ставки заработной платы) по профессиональной квалификационной группе должностей медицинских работников дошкольных образовательных организаций и дошкольных групп при общеобразовательных организациях.».