

Положение об оплате труда работников МОУ «Красноборская СШ»

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МОУ «Красноборская СШ» (Далее – Положение) разработано в соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Нижегородской области от 23 июля 2008 года N 296 "Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области", другими нормативными актами Российской Федерации и Нижегородской области.

1.1.1 Настоящее Положение применяется при определении заработной платы работников МОУ «Красноборская СШ» (далее – организация).

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

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

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

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

Отраслевая система оплаты труда работников МОУ «Красноборская СШ» устанавливается и изменяется с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

б) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

в) профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

г) перечня видов выплат компенсационного характера в МОУ «Красноборская СШ», установленных настоящим Положением;

д) перечня видов выплат стимулирующего характера в МОУ «Красноборская СШ», установленных настоящим Положением;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Администрация Шатковского муниципального района Нижегородской области, осуществляющая функции и полномочия учредителя организации, устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников подведомственной организации (не более 40 процентов).

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

1.11. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций организации в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителем в порядке нормативного финансирования, а также объем ассигнований,

предусматриваемый в бюджетных сметах подведомственных ему организаций, могут быть уменьшены только при условии уменьшения объема предоставляемых организациями бюджетных услуг.

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

II. Порядок и условия оплаты труда

- 2.1. Фонд оплаты труда работников организации распределяется на базовую (ФОТб) и стимулирующую части (ФОТст). Решение о распределении фонда оплаты труда на базовую и стимулирующую части устанавливается руководителем организации по согласованию с представительным органом работников.
- 2.2. Базовая часть фонда оплаты труда включает должностные оклады, ставки заработной платы работников, компенсационные выплаты, выплаты за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников.
- 2.3. Штатное расписание организации ежегодно утверждается руководителем организации и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих данной организации (примерные штатные расписания по типам образовательных организаций утверждаются приказами министерства образования Нижегородской области). В соответствии с уставной деятельностью организации при формировании штатного расписания используются должности и профессии в соответствии с профессиональными квалификационными группами, утвержденными приказами Минздравсоцразвития России от 3 июля 2008 г. N 305н; от 29 мая 2008 г. N 247н; от 29 мая 2008 г. N 248н; от 5 мая 2008 г. N 216н; от 5 мая 2008 г. N 217н; от 18 июля 2008 г. N 342н.

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

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

- 2.4. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работникам, размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам заработной платы) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) устанавливаются руководителем организации на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников не могут быть ниже минимальных окладов (ставок заработной платы) по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.
- 2.5. Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников 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 «Красноборская СШ», осуществляющих образовательную деятельность на территории Шатковского муниципального района Нижегородской области" к настоящему Положению.

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

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

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

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

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

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

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

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

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

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат. Примерный перечень и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам МОУ «Красноборская СШ» приводятся в

приложении 3 "Примерное Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда МОУ «Красноборская СШ»" к настоящему Положению.

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда МОУ «Красноборская СШ» определено в приложении 3 "Примерное Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда МОУ «Красноборская СШ»" к настоящему Положению.

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

- 2.8. Работникам организации устанавливаются доплаты за работу, необходимую для осуществления учебно-воспитательного процесса, но не входящую в круг должностных обязанностей соответствующих должностей согласно профессионально-квалификационным справочникам. Перечень и размеры доплат устанавливаются приказом руководителя организации в процентном отношении от минимального оклада по ПКГ работника или в денежном выражении. Доплаты за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей работника, не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении стимулирующих или компенсационных выплат. Перечень и величина доплат определены в приложении 4 "Доплаты за дополнительно возложенные на педагогических работников обязанности" к настоящему Положению.
- 2.9. Порядок установления должностных окладов педагогическим работникам.
 - 2.9.1. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от уровня образования и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, сложности и объема выполняемой работы.
 - 2.9.2. Базой для расчета должностного оклада конкретному работнику является минимальный оклад по ПКГ, соответствующий занимаемой должности или профессии. К минимальному окладу по ПКГ применяются повышающие коэффициенты, формирующие должностной оклад, а также коэффициенты, формирующие персональные повышающие надбавки к должностному окладу (приложение 1 "Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников МОУ «Красноборская СШ», осуществляющих образовательную деятельность на территории Шатковского муниципального района Нижегородской области" к настоящему Положению).
 - 2.9.3. Аттестация педагогических работников образовательных организаций осуществляется в соответствии со статьей 49 Федерального закона от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".
 - 2.9.4. Уровень образования педагогических работников при установлении размеров должностных окладов определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от полученной специальности. Требования к уровню образования при установлении размера оплаты труда работников определены в Квалификационных характеристиках должностей работников образования Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.
 - 2.9.5. Наличие у работников диплома бакалавра, специалиста, магистра дает право на установление должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее образование, с учетом перечня повышающих коэффициентов.
 - 2.9.6. Наличие у работников диплома о неполном высшем образовании, справки об окончании 3 полных курсов образовательной организации высшего образования, а также учительского института не дает права на установление повышающего коэффициента за образование.
 - 2.9.7. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), должностные оклады устанавливаются как работникам, имеющим высшее образование.

- 2.9.8. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, логопедам, учителям учебных предметов (в том числе в I - IV классах), реализующим 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 МОУ «Красноборская СШ», осуществляющих образовательную деятельность, по профессиональной квалификационной группе должностей работников культуры установлены в приложении 6, должностей работников здравоохранения установлены в приложении 7, должностей работников физической культуры и спорта установлены в приложении 8.
- Выплаты компенсационного характера и другие выплаты медицинских, библиотечных и других работников МОУ «Красноборская СШ», не предусмотренных настоящим Положением, производятся применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей.
- 2.9.11. Должностные оклады работников дошкольных групп и отделений в составе МОУ «Красноборская СШ» 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 Правительством Нижегородской области - с даты введения новых минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ;
 - при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
 - при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
 - при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией уполномоченного федерального органа исполнительной власти;
 - при присуждении ученой степени доктора наук - со дня официального утверждения Высшей аттестационной комиссией уполномоченного федерального органа исполнительной власти;
 - при присвоении ученого звания доцента, профессора - со дня принятия решения Министерством образования и науки Российской Федерации.
 - При наступлении у работника права на изменение размера должностного оклада в период пребывания его в ежегодном основном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого должностного оклада производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.
- 2.9.13. Руководитель организации проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) учителей, преподавателей, других работников, устанавливает им должностные

оклады, ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в той же организации помимо основной работы), тарификационные списки по форме, установленной нормативным правовым актом соответствующего органа исполнительной власти Нижегородской области, являющегося учредителем организации.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников МОУ «Красноборская СШ» несет руководитель организации.

2.10. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в МОУ «Красноборская СШ».

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

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

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

2.10.3. Продолжительность рабочего времени помощников воспитателей, младших воспитателей и других работников организации для воспитанников с малыми и затихающими формами туберкулеза составляет 30 часов в неделю; помощников воспитателей, младших воспитателей образовательных организаций для воспитанников с недостатками умственного развития, поражением центральной нервной системы с нарушением психики; женщин, работающих в образовательных организациях, расположенных в сельской местности; специалистов (дефектологии, психологии, логопедии и других) психолого-педагогических и медико-социальных образовательных организаций и комиссий - 36 часов работы в неделю.

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

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

В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая

педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

2.10.7. Выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой гарантируется следующим учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю:

- 1-4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам;
- физической культуры организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам, расположенных в сельских населенных пунктах;

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

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

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

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

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

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

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

2.10.10. Объем учебной нагрузки учителей и преподавателей МОУ «Красноборская СШ», устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам обеспеченности кадрами, других конкретных условий в организации. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их

труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о Порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

При определении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и преподавателям, для которых организация является основным местом работы, сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в классах (классах-комплектах), группах, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 2.10.8 настоящего Положения.

Сохранение объема учебной нагрузки и преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) у учителей и преподавателей выпускных классов, групп обеспечивается путем предоставления им учебной нагрузки в классах (классах-комплектах), группах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями и преподавателями учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей).

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

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

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

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

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

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

преподавателям, осуществляющим образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам в области искусств, физической культуры и спорта;

педагогам дополнительного образования и старшим педагогам дополнительного образования;

тренерам-преподавателям и старшим тренерам-преподавателям, осуществляющим образовательную деятельность по образовательным программам в области физической культуры и спорта;

логопедам медицинских организаций и организаций социального обслуживания;

учителям иностранного языка дошкольных образовательных организаций;

2.10.10.² За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, перечисленных в пункте 2.10.10.¹, принимается норма часов учебной (преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы.

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

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

Учебная нагрузка учителям 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).

Порядок, установленный абзацами первым - третьим настоящего пункта, применяется при установлении продолжительности рабочего времени (установлении размера преподавательской, педагогической работы) работникам организаций дополнительного образования.

2.11. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам МОУ «Красноборская СШ».

2.11.1. Месячная заработная плата педагогических работников МОУ «Красноборская СШ» 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 отдельно по полугодиям.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение детей, находящихся на длительном лечении в больницах, а также учителей общеобразовательной 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 средненедельного объема учебной нагрузки учителю определяется месячная заработная плата, которая выплачивается ежемесячно независимо от фактической нагрузки в разные месяцы полугодия.

2.11.4. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года 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 11 мая 2016 г. N 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

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.

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 образовательную организацию;

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 организации, заместителей руководителя, главного бухгалтера

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

3.2. Должностной оклад руководителя организации определяется трудовым договором.

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

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

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

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

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

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

- 3.3. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров организации устанавливаются руководителем организации на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих организаций.
- 3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей организаций, заместителей руководителя и главных бухгалтеров в денежном выражении исходя из перечня оснований, предусмотренных приложением 2 "Выплаты компенсационного характера" к настоящему Положению, в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.
- 3.5. Для поощрения руководителя муниципального учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера по результатам достижения показателей эффективности деятельности муниципального учреждения и работы его руководителя за соответствующий период.

В качестве показателя эффективности работы руководителя муниципального учреждения устанавливается показатель роста средней заработной платы работников муниципального учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с правовыми актами Правительства Нижегородской области.

В качестве показателя эффективности работы руководителя муниципального учреждения в обязательном порядке устанавливается выполнение квоты по приему на работу инвалидов.

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

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

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

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

при выслуге лет более 10 лет - до 15%.

Выслуга лет устанавливается:

для руководителей организации - в зависимости от стажа руководящей работы, определяемого настоящим Положением;

для заместителей руководителя, за исключением заместителей руководителя, курирующих хозяйственную работу, - в зависимости от общего педагогического стажа;

для заместителей руководителя, курирующих хозяйственную работу, главного бухгалтера - в зависимости от общего стажа работы.

3.7. Порядок исчисления стажа руководящей работы руководителя муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Шатковского муниципального района Нижегородской области.

3.7.1. В стаж руководящей работы руководителя организации включаются:

- периоды работы в должностях: директор, заместитель директора, начальник, заместитель начальника, заведующий, старший мастер, управляющий хозяйством, руководитель структурного подразделения, главный бухгалтер, заместитель главного бухгалтера, главный инженер, заместитель главного инженера и другие должности, имеющие в начале наименования слова "главный" (кроме главного специалиста в учреждениях, предприятиях, организациях, не относящихся к органам власти Российской Федерации и субъектов Российской Федерации, органам местного самоуправления);
- периоды освобожденной работы в КПСС и ВЛКСМ на ответственных должностях: секретарь, заведующий, заместитель заведующего отделом, сектором, архивом, инструктор, а также освобожденный выборный работник первичной партийной и комсомольской организации;
- периоды освобожденной партийной работы в партийно-политических органах Советской Армии, МВД в должностях политического состава подразделений, частей, учреждений, политотделов, управлений;
- периоды работы профсоюзных работников, освобожденных от замещения основных должностей вследствие избрания (делегирования) в профсоюзные органы, включая время работы освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в орган первичной профсоюзной организации, созданной на предприятиях, учреждениях, организациях в соответствии с Федеральным Законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (в ред. от 03.07.2016);
- периоды работы в должностях: депутата законодательного (представительного) органа субъекта Российской Федерации, главы исполнительного органа государственной власти субъекта Российской Федерации, депутата представительного органа местного самоуправления и главы муниципального образования, осуществляющих указанные полномочия на постоянной основе;
- периоды работы на руководящих должностях в органах государственной власти Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, органах местного самоуправления, а так же органах государственной власти и управления Союза ССР и союзных республик, в организациях и учреждениях, осуществлявших в соответствии с законодательством Союза ССР и союзных республик отдельные функции государственного управления;
- периоды военной службы в должностях офицерского, сержантского и начальствующего состава в Вооруженных Силах Союза ССР и Российской Федерации, Пограничной службе Российской Федерации, во внутренних войсках Министерства внутренних дел Российской Федерации, в Железнодорожных войсках Российской Федерации, войсках Федерального агентства правительственной связи и информации при Президенте Российской Федерации, войсках гражданской обороны, инженерно-технических и дорожно-строительных воинских формированиях при федеральных органах исполнительной власти, Службе внешней разведки

Российской Федерации, органах Федеральной службы безопасности Российской Федерации, федеральных органах правительственной связи и информации, федеральных органах государственной охраны, федеральном органе обеспечения мобилизационной подготовки органов государственной власти Российской Федерации, а также в Государственной противопожарной службе Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий (Министерства внутренних дел Российской Федерации), а также в других созданных в соответствии с законодательством воинских формированиях Российской Федерации, Союза ССР и Объединенных Вооруженных Силах Содружества Независимых Государств.

- 3.7.2. Периоды работы, подлежащие включению в стаж руководящей работы, для установления ежемесячной надбавки к должностному окладу суммируются.
- 3.7.3. Документами, подтверждающими стаж руководящей работы, являются трудовая книжка, военный билет, справка военного комиссариата и иные документы соответствующих государственных органов, архивных учреждений, установленные законодательством Российской Федерации.
- 3.7.4. Приказом учредителя, на основании решения комиссии, состав и порядок работы которой определяется учредителем, в стаж руководящей работы могут засчитываться периоды замещения отдельных должностей на предприятиях, в учреждениях и организациях, опыт и знание работы в которых необходимы руководителям учреждений для выполнения должностных обязанностей в соответствии с трудовым договором руководителя учреждения. Периоды работы в указанных должностях в совокупности не должны превышать пять лет.
- 3.8. Руководителю, заместителям руководителя, имеющим почетные звания с наименованиями «Народный», «Заслуженный» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, вне зависимости от сферы деятельности, в которой присвоено почетное звание и почетные звания «Ветеран сферы воспитания и образования» и «Мастер спорта международного класса», а также ведомственные награды федеральных органов исполнительной власти в виде нагрудных знаков или медалей, предусматривается персональная повышающая надбавка за почетное звание, ведомственные награды в размере 10% от должностного оклада. Применение персональной повышающей надбавки для руководителя и заместителей руководителя не зависит от соответствия почетного звания, ведомственной награды профилю организации.
- 3.9. Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров организаций в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" и представление указанными лицами данной информации производится в соответствии с Порядком размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений Нижегородской области в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" и представления указанными лицами данной информации, утвержденным постановлением администрации Шатковского муниципального района Нижегородской области от 01.02.2017 года N 76.

IV. Другие вопросы оплаты труда

- 4.1. Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются 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 штаты образовательных организаций 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 организаций без занятия штатной должности в той же организации оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе. Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.
- 4.6. Положением об оплате труда работников организации предусматривается выплата работникам материальной помощи. Материальная помощь выплачивается за счет бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности. Материальная помощь оказывается при наступлении особых обстоятельств, требующих больших материальных затрат заявителя - рождение ребенка, продолжительное лечение и иные обстоятельства. Порядок и условия выплаты материальной помощи регулируются локальным нормативным актом организации.
- 4.7. 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 «Красноборская СШ»

Порядок
формирования должностных окладов
(ставок заработной платы) работников МОУ «Красноборская СШ»

1. Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников организаций, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям работников образования.
 - 1.1. Должностной оклад работника формируется на основании минимального оклада по профессиональной квалификационной группе (далее - ПКГ) и применения повышающих коэффициентов.
 - 1.2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Минимальный оклад, руб.	Минимальный оклад <*>, руб.	Минимальный оклад <*>, руб.
---	-------------------------	-----------------------------	-----------------------------

Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня (вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части)	4 371	4 927	5029
--	-------	-------	------

Примечание:

* Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня муниципальных организаций дополнительного образования Шатковского муниципального округа Нижегородской области.

** Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня:

- дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп при общеобразовательных организациях и общеобразовательных организаций с наличием в наименовании слов «начальная школа - детский сад»;

- общеобразовательных организаций, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы, общеобразовательных организаций со специальным наименованием «санаторная», общеобразовательных организаций со специальным наименованием «специальные учебно-воспитательные учреждения для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением».

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

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.	Минимальный оклад <*>, руб.	Минимальный оклад <***>, руб.
1 квалификационный уровень (дежурный по режиму, младший воспитатель)	1,0	4 673	5264	5 374
2 квалификационный уровень (диспетчер образовательной организации, старший дежурный по режиму)	1,05	4 931	5 555	5 668

Примечание:

* Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня муниципальных организаций дополнительного образования Шатковского муниципального округа Нижегородской области.

** Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:

- дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп при общеобразовательных организациях и общеобразовательных организаций с наличием в наименовании слов «начальная школа - детский сад»;

- общеобразовательных организаций, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы, общеобразовательных организаций со специальным наименованием «санаторная», общеобразовательных организаций со специальным

наименованием «специальные учебно-воспитательные учреждения для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением».

1.4. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад <1>, руб.	Минимальный оклад <1*>, руб.	Минимальный оклад, руб.	Минимальный оклад <2>, руб.	Минимальный оклад <3>, руб.	Минимальный оклад <4>, руб.
1	2	3	4	5	6	7	8
1 квалификационный уровень (инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый)	1,0		9 616	5208		12188	13683
2 квалификационный уровень (инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель)	1,11	13040	10 681	5 786		13541	15205
3 квалификационный уровень (воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель)	1,17	13691	11216	6076	11315	14219	15966
4 квалификационный уровень (преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-	1,22	14342	11750	6366		14897	16726

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад <1>, руб.	Минимальный оклад <1*>, руб.	Минимальный оклад , руб.	Минимальный оклад <2>, руб.	Минимальный оклад <3>, руб.	Минимальный оклад <4>, руб.
1	2	3	4	5	6	7	8
логопед (логопед), педагог-библиотекарь							

Примечание:

<1> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников по должностям: «учитель», «преподаватель», «педагог» муниципальных общеобразовательных организаций (включая общеобразовательные организации с наличием интерната, общеобразовательные организации со специальным наименованием «кадетская школа» с наличием интерната, «кадетский корпус» с наличием интерната, общеобразовательные организации, реализующие адаптированные основные общеобразовательные программы, общеобразовательные организации, общеобразовательные организации с наличием в наименовании слов «начальная школа - детский сад», общеобразовательные организации со специальным наименованием «санаторная», общеобразовательные организации со специальным наименованием «специальные учебно-воспитательные учреждения для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением», а также общеобразовательные организации с наличием интерната, реализующие адаптированные основные общеобразовательные программы, для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей).

<1*> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников (за исключением должностей: «учитель», «преподаватель», «педагог») муниципальных общеобразовательных организаций (включая общеобразовательные организации с наличием интерната, общеобразовательные организации со специальным наименованием «кадетская школа» с наличием интерната, «кадетский корпус» с наличием интерната, общеобразовательные организации, реализующие адаптированные основные общеобразовательные программы, общеобразовательные организации, общеобразовательные организации с наличием в наименовании слов «начальная школа - детский сад», общеобразовательные организации со специальным наименованием «санаторная», общеобразовательные организации со специальным наименованием «специальные учебно-воспитательные учреждения для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением», а также общеобразовательные организации с наличием интерната, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы, для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей).

<2> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников по должности «воспитатель» муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы, общеобразовательных организаций со специальным наименованием «санаторная», общеобразовательных организаций со специальным наименованием специальные учебно-воспитательные учреждения для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением.

<3> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников муниципальных организаций дополнительного образования Шатковского муниципального округа Нижегородской области.

<4> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников дошкольных образовательных организаций Шатковского муниципального округа Нижегородской области, дошкольных групп при общеобразовательных организациях и общеобразовательных организаций с наличием в наименовании слов «начальная школа - детский сад».

Должности педагогических работников, не включенные в профессиональные квалификационные группы должностей работников образования.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
Должности педагогических работников, не включенные в профессиональную квалификационную группу должностей педагогических работников Минимальный оклад: 9 616 руб.		
4 квалификационный уровень (советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями)	1,22	11 732

1.5. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.	Минимальный оклад <*>, руб.	Минимальный оклад <***>, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	7 236	8 152	8 322
2 квалификационный уровень	1,04	7 537	8 492	8 668
3 квалификационный уровень	1,09	7 839	8 832	9 016

Примечание:

<*> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений муниципальных организаций дополнительного образования Шатковского муниципального округа Нижегородской области.

<***> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений муниципальных дошкольных образовательных организаций Шатковского муниципального округа Нижегородской области, дошкольных групп при общеобразовательных организациях и общеобразовательных организаций с наличием в наименовании слов «начальная школа - детский сад».

1.6. Положением об оплате труда работников организации, осуществляющей образовательную деятельность, на территории Шатковского муниципального района Нижегородской области (далее - Положение об оплате труда) предусматриваются коэффициенты, повышающие минимальный оклад по ПКГ и формирующие должностной оклад.

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

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

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

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

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

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

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

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам организации в зависимости от общего педагогического стажа работы по должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников (пункт 1.4 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, для должностей педагогических работников от минимального оклада по ПКГ с учетом учебной нагрузки. Перечень организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования при определении размеров надбавки за выслугу лет, приведен в приложении 5 "Порядок определения стажа педагогической работы" к Положению.

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

1.10. Педагогическим работникам образовательных организаций, имеющим почетные звания с наименованиями «Народный», «Заслуженный» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, в независимости от сферы деятельности в которой присвоено почетное звание и почетные звания «Ветеран сферы воспитания и образования» и «Мастер спорта международного класса», а также ведомственные награды федеральных органов исполнительной власти в виде нагрудных знаков или медалей, предусматривается персональная повышающая надбавка за почетное звание, ведомственные награды в размере 10% к должностному окладу (ставке заработной платы). Применение персональной повышающей надбавки не зависит от соответствия педагогической деятельности при преподавании дисциплин.».

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

за высокое профессиональное мастерство;

за сложность и напряженность труда;

за высокую степень самостоятельности и ответственности.

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

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

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

Повышающий коэффициент за высокую степень самостоятельности и ответственности устанавливается за разработку и реализацию авторских программ; программ профильного обучения; за работу в организациях 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 общетраслевых 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 "Общетраслевые должности служащих первого уровня".

Размер минимального оклада первого уровня: 6366 рублей

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	6366
2 квалификационный уровень	1,08	6875

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

Размер минимального оклада второго уровня: 6919 рублей.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	1,02	7 057
2 квалификационный уровень	1,04	7 196
3 квалификационный уровень	1,11	7 680
4 квалификационный уровень	1,17	8 095
5 квалификационный уровень	1,26	8 718

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

Размер минимального оклада третьего уровня: 8303 рублей.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	8 303
2 квалификационный уровень	1,20	9 964
3 квалификационный уровень	1,40	11 624
4 квалификационный уровень	1,55	12 870
5 квалификационный уровень	1,67	13 866

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

Размер минимального оклада четвертого уровня: 16542 рублей.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	16 542
2 квалификационный уровень	1,10	18 196
3 квалификационный уровень	1,25	20 678

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

за выслугу лет:

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

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

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

за высокое профессиональное мастерство;

за сложность и напряженность труда;

за высокую степень самостоятельности и ответственности.

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

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

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

Размер минимальной ставки заработной платы: 5779 руб.

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

Квалификационные уровни	Коэффициент
1 квалификационный уровень	
1 квалификационный разряд	1,0
2 квалификационный разряд	1,04

3 квалификационный разряд	1,09
2 квалификационный уровень	1,14

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

Размер минимальной ставки заработной платы: 5426 руб.

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

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

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

Квалификационные уровни	Квалификационные разряды	Профессии, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Повышающий коэффициент в зависимости от профессии
Профессии рабочих, не включенные в ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня" Размер минимальной ставки заработной платы: 5095 руб.			
1	2	Кухонный работник	1,04
	3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1,09
Профессии рабочих, не включенные в ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня" Размер минимальной ставки заработной платы: 5779 руб.			
1	5	Повар	1,11
		Слесарь по ремонту автомобилей	1,11

		Слесарь-сантехник	1,11
		Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	1,11

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

за высокое профессиональное мастерство;

за сложность и напряженность труда;

за высокую степень самостоятельности и ответственности.

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

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

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

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

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

Приложение 2 к Положению об оплате труда работников МОУ «Красноборская СШ»

ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

1. Выплаты отдельным категориям работников за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, производятся в соответствии со следующим перечнем.

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

N п/п	Перечень оснований	Размер выплат в процентах от должностного оклада (ставки
----------	--------------------	---

		заработной платы)
1	За работу в организациях, расположенных:	
1.1	- в сельских населенных пунктах (за исключением филиалов, структурных подразделений данных организаций, которые расположены в городских поселениях) (специалистам согласно пункту 1.6 настоящего приложения)	25
1.2	- за границами населенных пунктов (для организаций круглогодичного действия) (специалистам согласно пункту 1.6 настоящего приложения)	25
2	За работу в организациях, не имеющих бытовых коммуникаций (водопровода, центрального отопления, канализации и другого)	10

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

№	Перечень оснований	Размер выплат в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы)
1	За работу в дошкольных и общеобразовательных организациях, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья; в общеобразовательных организациях со специальным наименованием "санаторная"	15 - 20
2	За работу в общеобразовательных организациях со специальным наименованием "специальные учебно-воспитательные учреждения для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением: медицинским работникам педагогическим и другим работникам	30
3	За функционирование интерната:	
	- работникам общеобразовательных организаций;	15
	- за интернатный цикл обучения на базе училища олимпийского резерва;	15
	- руководителям дошкольных образовательных организаций, реализующих адаптированные основные образовательные программы;	5 - 15
4	- руководителям общеобразовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы, в том числе адаптированные образовательные программы;	5 - 15
	- руководителям организаций дополнительного образования	5- 15
	За работу в образовательных организациях, имеющих отделения, классы, группы, в которых реализуются адаптированные основные общеобразовательные программы, для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении:	
руководителю. Если такие классы (группы) созданы в общеобразовательных организациях с наличием интерната:	20	
руководителю	20	

	работникам, непосредственно занятым в таких классах (группах)	20
5	За работу в образовательных организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в общеобразовательных организациях с наличием интерната, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы, а также за работу в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в профессиональных образовательных организациях	20
6	За работу в общеобразовательных организациях с наличием интерната, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы, в которых созданы группы (классы) для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	15 - 20
7	За работу в образовательных организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, (в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, профессиональных образовательных организаций), с контингентом обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья, с задержкой психического развития либо нуждающихся в длительном лечении, а также в специальных учебно-воспитательных организациях для детей и подростков с девиантным поведением, имеющих отклонения в развитии (в том числе с задержкой психического развития)	По двум основаниям на 20 и на 15 - 20
8	За работу в общеобразовательных организациях, профессиональных образовательных организациях при учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы.	50
	За работу в указанных образовательных организациях, занятых обучением лиц, которым решением суда определено содержание в исправительных колониях строгого или особого режима	65
9	За работу в образовательных организациях, расположенных в закрытых административно-территориальных образованиях, в дошкольных образовательных организациях, обслуживающих работников предприятий Государственной корпорации по атомной энергии "Росатом", а также в профессиональных образовательных организациях, находящихся вне закрытых административно-территориальных образований и осуществляющих подготовку квалифицированных рабочих кадров для предприятий и организаций Государственной корпорации по атомной энергии "Росатом", - по перечню, утвержденному в установленном порядке	20
10	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
11	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
12	За работу с несовершеннолетними, злоупотребляющими	20

	психоактивными веществами (наркотиками): руководителям организаций дополнительного образования, специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов, организаций	
13	За работу в учреждениях социальной защиты населения: организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (с наличием интерната для детей-инвалидов), а также в отделениях для детей-инвалидов в организациях для взрослых	15 - 20
14	Педагогическим работникам за работу в организациях здравоохранения: специализированных домах ребенка, детских больницах (отделениях), санаториях и др.	15 - 20
15	Старшим мастерам и мастерам производственного обучения профессиональных образовательных организаций, организованных для обучения профессиям художественных ремесел, а также организаций, осуществляющих подготовку рабочих и специалистов для предприятий и организаций сланцевой промышленности, черной и цветной металлургии и для горно-капитальных работ	15
16	Учителям и преподавателям национального языка и литературы общеобразовательных организаций, профессиональных образовательных организаций (классов, групп и учебно-консультационных пунктов) с русским языком обучения	15
17	За специализацию - тренерам-преподавателям, инструкторам-методистам организаций дополнительного образования (организаций со специальными наименованиями "специализированная детско-юношеская спортивная школа", "детско-юношеская спортивная школа" и других организаций дополнительного образования спортивной направленности)	15
18	За работу воспитателям в общеобразовательных организациях с наличием интерната, где по условиям труда рабочий день разделен на части с перерывом более двух часов подряд (за дни, в которые произведен разрыв рабочего времени на части)	30
19	Руководителям, заместителям руководителей по учебной, учебно-производственной, воспитательной, учебно-воспитательной, методической работе, заведующим отделениями педагогических колледжей, непосредственно связанным с учебным процессом, педагогическим работникам, реализующим программы повышенного уровня (работающим по специальным программам и специальным учебным планам), библиотекарям, методистам, концертмейстерам образовательных организаций со специальным наименованием "гимназия", "лицей", "колледж" в соответствующем числе и падеже	15
20	Руководителям за работу в общеобразовательной организации со специальным наименованием "кадетская школа", "кадетский корпус", за работу с одаренными детьми	5

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

факторов. Перечень должностей, по которым с учетом конкретных условий работы в данных организации, подразделении, устанавливаются выплаты компенсационного характера, определяется положением об оплате труда в организации.

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

1.5. Статус специализации (п. 17 таблицы) устанавливается решением учредителя по согласованию с территориальными органами управления физической культурой и спортом при условии непосредственной подготовки в организациях спортивной направленности квалифицированных спортсменов по олимпийским видам спорта - кандидатов и резерва для сборных команд России, а также команд мастеров по игровым видам спорта, спортсменов, имеющих звание "Мастер спорта России", участников чемпионатов Европы, мира, спортсменов, занявших 1 - 6 места на первенствах России.

1.6. Установление выплат компенсационного характера в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, расположенных в сельских населенных пунктах (за исключением филиалов, структурных подразделений данных организаций, которые расположены в городских поселениях), а также за границами населенных пунктов (для организаций круглогодичного действия), осуществляется следующим работникам организаций:

1.6.1. Руководящие работники:

- директора, заведующие организациями;
- заместители директоров, заведующих организациями;
- главные бухгалтеры, их заместители;

1.6.2. Специалисты:

- библиотекари, медицинские работники (врач, медицинская сестра), педагогические работники, концертмейстеры, аккомпаниаторы;
- организаторы внеклассной и внешкольной воспитательной работы с детьми;
- преподаватели-организаторы ОБЖ;
- руководители физического воспитания, тренеры-преподаватели;
- методисты;
- психологи, социологи, социальные педагоги, педагоги-психологи;
- старшие лаборанты;
- бухгалтеры, экономисты, художники;
- инженеры, механики, техники, мастера, агрономы, зоотехники и другие специалисты, предусмотренные квалификационным справочником;
- лаборанты, имеющие высшее образование и среднее профессиональное образование, инструкторы по труду, непосредственно участвующие в образовательном (воспитательном) процессе.

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

N п/п	Наименование доплат	Рекомендуемый размер выплат (в процентах от должностного оклада, в абсолютном денежном выражении)
1.	За работу в ночное время, за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов)	не ниже 35
2.	За работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда (приказ Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года N 579 "Об утверждении Положения о порядке установления	Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными

	доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР")	условиями труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором (статья 147 Трудового кодекса Российской Федерации). Конкретные размеры доплат определяются по результатам специальной оценки условий труда за время фактической занятости в таких условиях
3.	За высокую степень ответственности водителям автомобилей	25
4.	За работу водителям автомобилей требующего повышенного уровня профессиональной квалификации I класса II класса	25 10
4 <*>	водителям школьных автобусов, непосредственно занятым перевозкой детей	5000 рублей ежемесячно
5.	За привлечение работника к работе в установленный ему графиком выходной или нерабочий праздничный день:	не менее чем в двойном размере
	работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам	не менее двойной часовой или дневной ставки;
	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 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, младших 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

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

1.9. 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.

1.10. 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.

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

1.12. Процентная надбавка к должностному окладу работников, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, в зависимости от степени секретности сведений, к которым они имеют доступ, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Приложение 3
к Положению об оплате труда работников
МОУ «Красноборская СШ»

Положение
о распределении стимулирующей части
фонда оплаты труда МОУ «Красноборская СШ»
(далее – Положение)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Шатковского муниципального района Нижегородской области (далее - организации), разработано в целях повышения качества и результата трудовой деятельности педагогических и руководящих работников организации.

1.2. Положение устанавливает общий порядок и критерии формирования доплат и надбавок стимулирующего характера работникам организации (далее - выплаты стимулирующего характера). Настоящее Положение является примерным и служит основой для разработки положения о стимулировании труда в организации.

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

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

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

2. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда организации

2.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

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

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

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

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

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

способствуют привлечению значительного объема дополнительных финансовых и материальных средств.

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

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

2.1.4. Выплата молодым специалистам в размере 3 000 рублей ежемесячно устанавливается выпускникам учреждений высшего и среднего профессионального образования, принятым на работу на постоянной основе на педагогические должности в учреждения образования Шатковского муниципального округа Нижегородской области в течение двух лет после получения документа об образовании, возраст которых не превышает 30 лет включительно. Период выплат – ежемесячно, в течение трех лет с момента начала трудовой деятельности (в указанный период не включаются: время прохождения военной службы по призыву и период по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет).».

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

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

в полном объеме – выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ,

за фактически отработанное время – выплаты за выслугу лет.

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

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

признание работника полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением;

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

перевод на другую работу.

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

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

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

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

2.7. Стимулирование труда руководителей организации, заместителей руководителей, главных бухгалтеров производится только по основной должности.

3. Условия и порядок определения выплат стимулирующего характера работникам руководящего, педагогического и учебно-вспомогательного состава организаций за качество и высокие результаты работы

3.1. Перечень показателей оценки эффективности деятельности руководителей организаций, осуществляющих образовательную деятельность (далее - ОО).

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

№ п/п	Направление оценки, показатель	Должности работников	Условия получения выплаты, методика расчета показателя
	Соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства в сфере образования		
1.	Количество выявленных нарушений требований законодательства об образовании по результатам проверок органами по контролю и надзору в сфере образования	Директор ОУ, заведующий ДОУ, директор УДО	10 баллов присваивается в случае отсутствия выявленных нарушений по результатам контроля качества образования органами по контролю и надзору в сфере образования
2.	Соблюдение требований пожарной безопасности	Директор ОУ, заведующий ДОУ, директор УДО	10 баллов присваивается в случае отсутствия выявленных нарушений
3.	Соблюдение санитарно-эпидемиологических требований	Директор ОУ, заведующий ДОУ, директор УДО	10 баллов присваивается в случае отсутствия выявленных нарушений
4.	Отсутствие объективных жалоб в адрес учреждения (педагогических работников)	Директор ОУ, заведующий ДОУ, директор УДО	10 баллов выставляется в случае отсутствия жалоб
5.	Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности	Директор ОУ, заведующий ДОУ, директор УДО	10 баллов присваивается за выполнение показателя (определяется комиссией по оплате труда на основе представленных работником материалов)
6.	Наличие положительных промежуточных	Директор ОУ, заведующий ДОУ,	10 баллов присваивается за выполнение показателя (определяется комиссией по оплате труда на основе представленных

	результатов выполнения Программы развития ОУ (сопоставимость, сравнимость результатов)	директор УДО	работником материалов)
	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся		
7.	Доля родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, удовлетворенных качеством предоставляемых образовательных услуг, от общего числа опрошенных родителей	Директор ОУ, заведующий ДОУ, директор УДО	<i>сравнение с фиксированным значением показателя</i> 10 баллов присваивается в случае, если доля родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, удовлетворенных качеством предоставляемых образовательных услуг, – не менее 80 процентов от общего числа опрошенных родителей, а также при отсутствии жалоб
8.	Проведение мероприятий, направленных на психолого-педагогическое просвещение родителей (лекций, семинаров, открытых уроков для родителей, групповых тематических консультаций, психолого-педагогических практикумов, мастер-классов по семейному воспитанию и т.д.)	Директор ОУ, заведующий ДОУ, директор УДО	10 баллов присваивается за проведение не менее одного мероприятия в квартал и использование не менее трех форм психолого-педагогического просвещения родителей в течение учебного года
9.	Участие родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся в коллегиальных органах управления учреждением и иных органах, созданных по инициативе родителей	Директор ОУ, заведующий ДОУ, директор УДО	10 баллов присваивается за регулярное участие (в соответствии с графиком заседаний) родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся в работе коллегиальных органов управления учреждением и иных органов, созданных по инициативе родителей
10.	Вовлечение родителей (законных представителей) в образовательную деятельность, в том числе посредством создания образовательных	Директор ОУ, заведующий ДОУ, директор УДО	10 баллов присваивается за реализацию не менее двух проектов совместно с семьями, рассчитанных на период не менее полугода

	проектов совместно с семьей на основе выявления потребностей и поддержки образовательных инициатив семьи		
Информационная открытость ОУ			
11.	Соответствие сайта ОУ требованиям законодательства	Директор ОУ, заведующий ДОУ, директор УДО	10 баллов присваивается в случае соответствия данному критерию
12.	Количество опубликованных собственных методических разработок, рекомендаций, пособий, имеющих соответствующий гриф и выходные данные муниципального уровня, регионального уровня, федерального уровня	Директор ОУ, заведующий ДОУ, директор УДО	<p>Количество баллов рассчитывается в следующем порядке:</p> <p>а) обязательное условие – подготовка публикаций, из которых одна – не ниже регионального уровня;</p> <p>б) B_{max} - 10 баллов начисляется руководителю, чьи работники подготовили наибольшее количество публикаций;</p> <p>в) баллы остальным руководителям начисляются в процентном отношении к лучшему результату по формуле</p> $B = \frac{T}{T_{абс.}} \cdot B_{max}$ <p>где T – показатель публикаций в ОУ, $T_{абс.}$ – максимальное значение показателя районе, B_{max} – количество баллов, присваиваемое за максимальное значение показателя в районе</p>
Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних			
13.	Количество обучающихся, совершивших правонарушения	Директор ОУ	10 баллов присваивается за отсутствие обучающихся, совершивших правонарушения
14.	Реализация проектов и программ по работе с обучающимися, оказавшимися в трудной жизненной ситуации	Директор ОУ	10 баллов присваивается за реализацию не менее одного проекта в течение учебного года
15.	Количество обучающихся, состоящих на учете в учреждении и (или) в комиссии по делам несовершеннолетних	Директор ОУ	10 баллов присваивается за отсутствие обучающихся, состоящих на учете в учреждении и (или) в комиссии по делам несовершеннолетних
16.	Доля обучающихся, не посещающих или	Директор ОУ	10 баллов присваивается за отсутствие обучающихся, состоящих на учете в

	систематически пропускающих по неуважительным причинам занятия в учреждении		учреждении и (или) в комиссии по делам несовершеннолетних
Реализация социокультурных проектов			
17.	Доля обучающихся, участвовавших в социально значимой деятельности (в реализации социальных проектов, научных обществ, театр, школьный музей, программ и т.п.), от общего числа обучающихся	Директор ОУ, заведующий ДОУ, директор УДО	10 баллов присваивается в случае, если доля обучающихся, участвовавших в социально значимой деятельности (в реализации социальных проектов, программ и т.п.) – не менее 10 процентов от общего числа обучающихся
18.	Организация проектной деятельности обучающихся	Директор ОУ, заведующий ДОУ, директор УДО	10 баллов присваивается за высокий уровень индивидуальных и групповых проектов (проектных работ) обучающихся, выполненных под руководством работника (определяется комиссией по оплате труда на основе представленных работником материалов): - всероссийский уровень – 10 баллов - региональный уровень – 7 баллов - муниципальный уровень – 5 баллов - уровень ОО – 3 балла
19.	Наполняемость объединений по интересам	Директор УДО	10 баллов присваивается за наполняемость объединений по интересам в объеме 100 процентов
Реализация кадровой политики			
20.	Отсутствие вакансий	Директор ОУ, заведующий ДОУ, директор УДО	10 баллов присваивается за выполнение показателя (определяется комиссией по оплате труда на основе представленных работником материалов)
21.	Соответствие образовательного ценза педагогических работников требованиям ЕКС должностей работников образования	Директор ОУ, заведующий ДОУ, директор УДО	10 баллов присваивается за выполнение показателя (определяется комиссией по оплате труда на основе представленных работником материалов)
22.	Повышение квалификации	Директор ОУ, заведующий ДОУ, директор УДО	Количество баллов рассчитывается в следующем порядке: V_{max} - 10 баллов начисляется руководителю ОУ, в котором ПК педагогическими и руководящими работниками за последние 3 года составляет 100%; - баллы остальным руководителям начисляются в процентном отношении к

			<p>лучшему результату по формуле</p> $B = \frac{T}{T_{абс.}} \cdot B_{max}$ <p>где <i>T</i> – доля прохождения ПК педагогическими и руководящими работниками за последние 3 года в ОУ, <i>T_{абс.}</i> – доля прохождения ПК педагогическими и руководящими работниками за последние 3 года в районе, <i>B_{max}</i> – количество баллов, присваиваемое за максимальное значение показателя в районе</p>
Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми (кроме спортивной направленности)			
23.	Количество обучающихся, являющихся за отчетный период победителями или призерами всероссийской олимпиады школьников	Директор ОУ	<ul style="list-style-type: none"> - всероссийский уровень – 10 баллов - региональный уровень – 7 баллов - муниципальный уровень – 5 баллов - уровень ОО – 3 балла
24.	Количество обучающихся – победителей и призеров других мероприятий (смотров, конкурсов), за исключением всероссийской олимпиады школьников	Директор ОУ, заведующий ДОУ, директор УДО	<ul style="list-style-type: none"> - всероссийский уровень – 10 баллов - региональный уровень – 7 баллов - муниципальный уровень – 5 баллов - уровень ОО – 3 балла
25.	Наличие обучающихся – победителей, призеров, лауреатов, дипломантов конкурсов, проводимых в рамках внеучебной деятельности	Директор ОУ, заведующий ДОУ, директор УДО	<ul style="list-style-type: none"> - всероссийский уровень – 10 баллов - региональный уровень – 7 баллов - муниципальный уровень – 5 баллов - уровень ОО – 3 балла
Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья обучающихся			
26.	Охват горячим питанием	Директор ОУ	<p>Количество баллов рассчитывается в следующем порядке: <i>B_{max}</i> - 10 баллов начисляется руководителю ОУ, в котором охват горячим питанием составляет 100%; - баллы остальным руководителям начисляются в процентном отношении к лучшему результату по формуле</p> $B = \frac{T}{T_{абс.}} \cdot B_{max}$ <p>где <i>T</i> – доля детей, охваченных горячим питанием в ОУ, <i>T_{абс.}</i> – доля детей, охваченных горячим</p>

			питанием в районе, V_{max} – количество баллов, присваиваемое за максимальное значение показателя в районе
27.	Наличие исследований, мониторинга по реализации здоровьесбережения обучающихся	Директор ОУ, заведующий ДОУ, директор УДО	10 баллов присваивается за выполнение показателя (определяется комиссией по оплате труда на основе представленных работником материалов)
28.	Отсутствие случаев травматизма среди обучающихся во время образовательного процесса	Директор ОУ, заведующий ДОУ, директор УДО	10 баллов присваивается за выполнение показателя (определяется комиссией по оплате труда на основе представленных работником материалов)
29.	Количество пропущенных по болезни дней в ДОУ на одного ребенка за год	Заведующий ДОУ, директор ОУ (при наличии ГДО)	<p>Значение показателя определяется по формуле</p> $T_{бол} = \frac{H_{ср.год}}{N_{ср.год}}$ <p>где $H_{ср.год}$ – общее количество пропущенных по болезни дней за год, $N_{ср.год}$ – среднегодовое количество детей в ДОУ</p> <p><i>вариант 1 – в сравнении с аналогичным средним значением показателя по муниципальному району (МР)</i></p> $\gamma_{бол} = \frac{T_{бол}}{T_{бол.МР/ГО}} \cdot 100\%$ <p>где $\gamma_{бол}$ – отношение показателя ДОУ к аналогичному среднему значению показателя по МР; $T_{бол.МР/ГО}$ – среднее значение показателя по МР.</p> <p>Количество баллов рассчитывается в следующем порядке: а) если $\gamma_{бол} > 100\%$ – 0 баллов; б) если $\gamma_{бол} \leq 60\%$ – V_{max} баллов; в) если $60\% < \gamma_{бол} \leq 100\%$, баллы начисляются по формуле</p> $B = \frac{V_{max} - 0}{100 - 60} \cdot \gamma_{бол}$ <p><i>вариант 2 – в сравнении с аналогичным значением показателя за предыдущий период</i></p> $\varphi_{бол} = \frac{T_{бол.n}}{T_{бол.n-1}} \cdot 100\%$ <p>где $\varphi_{бол}$ – отношение показателя ДОУ за отчетный период к аналогичному значению показателя за предыдущий период,</p>

			<p>$T_{бол.н}$ – значение показателя за отчетный период, $T_{бол.н-1}$ – значение показателя за предыдущий отчетный период. Количество баллов рассчитывается в следующем порядке: а) если $\varphi_{бол} > 100\%100\%$, – 0 баллов; б) если $\varphi_{бол} \leq 50\% 50\% - B_{max}$ баллов; в) если $50\%\varphi_{пр} < 100\%\varphi_{бол} \leq 50\% 100\%$, баллы начисляются по формуле</p> $B = \frac{B_{max} - 0}{100 - 50} \cdot \varphi_{бол.}$
30.	Количество дней посещения в группе на одного ребенка за год	Заведующий ДОУ, директор ОУ (при наличии ГДО)	<p>Значение показателя определяется по формуле</p> $E_{пос.} = \frac{M_{год.}}{N_{ср.год.}}$ <p>где $M_{год.}$ – общее количество дней посещения в ДОУ за год, $N_{ср.год.}$ – среднегодовое количество детей в ДОУ</p> <p><i>вариант 1 – в сравнении с аналогичным средним значением показателя по муниципальному району (МР)</i></p> $\gamma_{пос.} = \frac{E_{пос.}}{E_{пос.МР/ГО}} \cdot 100\%$ <p>где $\gamma_{пос.}$ – отношение показателя ДОУ к аналогичному среднему значению показателя по МР, $E_{пос.МР/ГО}$ – среднее значение показателя по МР.</p> <p>Количество баллов рассчитывается в следующем порядке: а) если $\gamma_{пос.} < 100\%100\%$, – 0 баллов; б) если $\gamma_{пос.} \geq 130\% 130\% - B_{max}$ баллов; в) если $100\%\varphi_{пр} < 100\%\gamma_{пос.} < 100\%130\%$, баллы $\gamma_{пос.} < 100\%$ начисляются по формуле</p> $B = \frac{B_{max} - 0}{130 - 100} \cdot \gamma_{пос.}$ <p><i>вариант 2 – в сравнении с аналогичным значением показателя за предыдущий период</i></p> $\varphi_{пос.} = \frac{T_{пос.н}}{T_{пос.н-1}} \cdot 100\%$ <p>где $\varphi_{пос.}$ – отношение показателя ДОУ за отчетный период к аналогичному значению показателя за предыдущий период, $T_{пос.н-1}$ – значение показателя за</p>

			<p>предыдущий год Количество баллов рассчитывается в следующем порядке: а) если $\varphi_{\text{пос.}} < 100\%$ $100\% - 0$ баллов; б) если $\varphi_{\text{пос.}} \geq 115\%$ $115\% - B_{\text{max}}$ баллов; в) если $100\% \leq \varphi_{\text{пос.}} < 115\%$, баллы начисляются по формуле</p> $B = \frac{B_{\text{max}} - 0}{115 - 100} \cdot \varphi_{\text{пос.}}$
Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы			
31.	Удельный вес численности детей, занимающихся в спортивных кружках и секциях, организованных на базе учреждения, в общей численности обучающихся в учреждении	Директор ОУ	<p>10 баллов начисляется руководителю ОУ с максимальным результатом охвата детей, занимающихся в спортивных кружках и секциях; - баллы остальным руководителям рассчитываются пропорционально максимальному результату по формуле</p> $B = \frac{T}{T_{\text{max}}} \cdot B_{\text{max}}$ <p>где T – показатель руководителя ОУ, T_{max} – максимальное значение показателя в ОУ, B_{max} – количество баллов, присваиваемое за максимальное значение показателя в учреждении</p> <p><i>в сравнении с аналогичным значением показателя за предыдущий период</i> Значение показателя определяется по формуле</p> $\varphi = \frac{T_n}{T_{n-1}} \cdot 100\%$ <p>где φ – динамика показателя, T_n – значение показателя за отчетный период, T_{n-1} – значение показателя за предыдущий период. Количество баллов рассчитывается в следующем порядке: а) при $\varphi = 103\%$ $103\% - B$ баллов; б) при превышении φ на каждые 3 процента количество баллов увеличивается на 25 процента; в) при $\varphi < 103\%$ $103\% - 0$ баллов</p>
32.	Количество обучающихся – победителей и призеров спортивных соревнований	Директор ОУ, заведующий ДОУ, директор УДО	<p>- всероссийский уровень – 10 баллов - региональный уровень – 7 баллов - муниципальный уровень – 5 баллов - уровень ОО – 3 балла</p>
Реализация программ дополнительного образования			

33.	Доля детей, обучающихся по дополнительной общеобразовательной программе на базе ОУ, от общего числа обучающихся	Директор ОУ	<p>10 баллов начисляется руководителю ОУ с максимальным результатом охвата детей по дополнительной общеобразовательной программе, от общего числа обучающихся;</p> <p>- баллы остальным руководителям рассчитываются пропорционально максимальному результату по формуле</p> $B = \frac{T}{T_{max}} \cdot B_{max}$ <p>где <i>T</i> – показатель руководителя ОУ, <i>T_{max}</i> – максимальное значение показателя в ОУ, <i>B_{max}</i> – количество баллов, присваиваемое за максимальное значение показателя в учреждении</p> <p><i>в сравнении с аналогичным значением показателя за предыдущий период</i> Значение показателя определяется по формуле</p> $\varphi = \frac{T_n}{T_{n-1}} \cdot 100\%$ <p>где <i>φ</i> – динамика показателя, <i>T_n</i> – значение показателя за отчетный период, <i>T_{n-1}</i> – значение показателя за предыдущий период. Количество баллов рассчитывается в следующем порядке: а) при <i>φ</i> = 103% = 103% – <i>B</i> баллов; б) при превышении <i>φ</i> на каждые 3 процента количество баллов увеличивается на 25 процента; в) при <i>φ</i> < 103% – 0 баллов</p>
Организация мониторинга качества образования			
34.	Наличие системы диагностических показателей и разработанных на их основе планов работы, принятие управленческих решений	Директор ОУ	10 баллов присваивается за разработку и реализацию не менее трех мероприятий по результатам исследований, мониторинга
Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)			
35.	Результаты независимой оценки качества образования, в т.ч. аккредитации ОУ (4, 9, 11 классы)	Директор ОУ	10 баллов присваивается в случае, если значение показателя составляет не менее 80 процентов от максимально возможного значения
36.	Выполнение плана по	Директор ОУ,	10 баллов присваивается в случае, если

	устранению недостатков, выявленных при независимой оценке качества условий оказания услуг учреждением	заведующий ДОУ, директор УДО	значение показателя составляет не менее 80 процентов от максимально возможного значения
37.	Доля выпускников, сдавших ЕГЭ по предмету, в общей численности выпускников, сдававших ЕГЭ по общеобразовательному предмету	Директор ОУ	<p>Значение показателя определяется по формуле</p> $\varphi_{\text{сдавш.}} = \frac{N_{\text{сдавш.}}}{N_{\text{общ}}} \cdot 100\%$ <p>где $N_{\text{сдавш.}}$ – количество выпускников, получивших балл выше минимального количества баллов ЕГЭ по общеобразовательному предмету, $N_{\text{общ.}}$ – количество выпускников, сдававших ЕГЭ по общеобразовательному предмету. Количество баллов рассчитывается в следующем порядке: а) при $\varphi_{\text{сдавш.}} = 100\%$ – 10 баллов; б) при $\varphi_{\text{сдавш.}} < 100\%$ – 0 баллов</p>
38.	Средний балл ЕГЭ по общеобразовательному предмету	Директор ОУ	<p><i>в сравнении с аналогичным средним значением показателя по муниципальному району (МР)</i></p> <p>Значение показателя определяется по формуле</p> $\gamma_{\text{ЕГЭ}} = \frac{B_{\text{ср}}^{\text{ЕГЭ}}}{B_{\text{МР/ГО}}^{\text{ЕГЭ}}} \cdot 100\%$ <p>где $\gamma_{\text{ЕГЭ}}$ – отношение среднего балла ЕГЭ по общеобразовательному предмету к среднему баллу ЕГЭ в МР по общеобразовательному предмету, $B_{\text{ср}}^{\text{ЕГЭ}}$ – средний балл ЕГЭ по общеобразовательному предмету, $B_{\text{МР/ГО}}^{\text{ЕГЭ}}$ – средний балл ЕГЭ в МР по общеобразовательному предмету. Количество баллов рассчитывается в следующем порядке: а) при $\gamma_{\text{ЕГЭ}} = 100\%$ – 10 баллов; б) при $\gamma_{\text{ЕГЭ}} < 100\%$ – 0 баллов; в) при превышении $\gamma_{\text{ЕГЭ}}$ на каждые 10% количество баллов увеличивается на 25%.</p>
39.	Средний балл ГИА-9 по общеобразовательному предмету	Директор ОУ	<p><i>в сравнении с аналогичным средним значением показателя по муниципальному району (МР)</i></p> <p>Значение показателя определяется по формуле</p> $\gamma_{\text{ГИА}} = \frac{B_{\text{ср}}^{\text{ГИА}}}{B_{\text{МР/ГО}}^{\text{ГИА}}} \cdot 100\%$ <p>где</p>

			<p>$\gamma_{\text{ГИА}}$ – отношение среднего балла ГИА-9 по общеобразовательному предмету к среднему баллу ГИА-9 в МР по общеобразовательному предмету, $B_{\text{ср}}^{\text{ГИА}}$ – средний балл ГИА-9 по общеобразовательному предмету, $B_{\text{МР/ГО}}^{\text{ГИА}}$ – средний балл ГИА-9 в МР по общеобразовательному предмету. Количество баллов рассчитывается в следующем порядке: а) при $\gamma_{\text{ГИА}} = 100\%$ – 10 баллов; б) при $\gamma_{\text{ГИА}} < 100\%$ – 0 баллов; в) при превышении $\gamma_{\text{ГИА}}$ на каждые 10% количество баллов увеличивается на 25%.</p>
40.	Доля обучающихся, получивших на промежуточной аттестации отметки «4» и «5» (2-8, 10 классы)	Директор ОУ	<p>в сравнении с аналогичным значением показателя за предыдущий период Значение показателя определяется по формуле</p> $\varphi_{\text{ПР}} = \frac{\alpha_{45.n}^{\text{ПР}}}{\alpha_{45.n-1}^{\text{ПР}}} \cdot 100\%$ <p>где $\alpha_{45.n}^{\text{ПР}}$ – доля обучающихся, получивших на промежуточной аттестации отметки «4» и «5» за отчетный период (истекший учебный год), $\alpha_{45.n-1}^{\text{ПР}}$ – доля обучающихся, получивших на промежуточной аттестации отметки «4» и «5» за предыдущий период. Количество баллов рассчитывается в следующем порядке: а) при $\varphi_{\text{ПР}} = 100\%$ – 10 баллов; б) при $\varphi_{\text{ПР}} < 100\%$ – 0 баллов; в) при превышении $\varphi_{\text{ПР}}$ на каждые 3% количество баллов увеличивается на 25%</p>
41.	<p>Количество обучающихся, получивших на промежуточной аттестации отметку «2»</p> <p><i>*не учитываются дети, переведенные на обучение по адаптированной основной образовательной программе</i></p>	Директор ОУ	10 баллов присваивается при отсутствии обучающихся, получивших на промежуточной аттестации отметку «2».
42.	Доля обучающихся, подтвердивших годовую отметку на ГИА-9	Директор ОУ	<p>Значение показателя определяется по формуле</p> $\varphi_{\text{подтв.}} = \frac{N_{\text{подтв.}}}{N_{\text{общ.}}} \cdot 100\%$ <p>где $\varphi_{\text{подтв.}}$ – доля обучающихся,</p>

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

48.	Обеспечение надлежащего качества подготовки и организации ремонтных работ и подготовке ОУ к новому учебному году	Директор ОУ, заведующий ДОУ, директор УДО	10 баллов присваивается за выполнение показателя (определяется комиссией по оплате труда на основе представленных работником материалов)
49.	Отсутствие нештатных ситуаций в работе инженерного и технологического оборудования здания	Директор ОУ, заведующий ДОУ, директор УДО	10 баллов присваивается за выполнение показателя (определяется комиссией по оплате труда на основе представленных работником материалов)
50.	Обеспечение экономии лимитов потребления электрической и тепловой энергии	Директор ОУ, заведующий ДОУ, директор УДО	10 баллов присваивается за выполнение показателя (определяется комиссией по оплате труда на основе представленных работником материалов)
51.	Обеспечение лимитов потребления воды и водоотведения	Директор ОУ, заведующий ДОУ, директор УДО	10 баллов присваивается за выполнение показателя (определяется комиссией по оплате труда на основе представленных работником материалов)
52.	Отсутствие случаев травматизма сотрудников на рабочем месте	Директор ОУ, заведующий ДОУ, директор УДО	10 баллов присваивается за выполнение показателя (определяется комиссией по оплате труда на основе представленных работником материалов)
53.	Функционирование на базе образовательных организаций инновационных площадок на уровне не ниже регионального, проводящих исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий	Директор ОУ, заведующий ДОУ, директор УДО	- федеральный уровень – 10 баллов - региональный уровень – 5 баллов

3.2. Примерный перечень показателей оценки эффективности деятельности педагогических работников (учитель, преподаватель-организатор ОБЖ):

№ п/п	Направление оценки, показатель	Условия получения выплаты, расчет показателя, балл
	Успешность учебной работы	
1.	Качество знаний обучающихся	Иностранный язык, русский язык, математика (алгебра, геометрия), физика, химия (max=8): Более 80% - 8 баллов От 60% до 79% - 6 баллов От 40% до 59% - 4 балла От 20% до 39% - 2 балла Менее 20% - 0 баллов Биология, география, история, история Нижегородского края, литература, информатика,

		<p>обществознание, экономика (маx=5) Более 80% - 5 баллов От 60% до 79% - 4 баллов От 40% до 59% - 3 балла От 20% до 39% - 2 балла Менее 20% - 0 баллов</p> <p>МХК, ОБЖ, ИЗО, музыка, технология, трудовое обучение, физическая культура (маx=4) Более 80% - 4 баллов От 60% до 79% - 3 баллов От 40% до 59% - 2 балла От 20% до 39% - 1 балл Менее 20% - 0 баллов</p> <p>Начальная школа (маx=8) Более 80% - 8 баллов От 60% до 79% - 6 баллов От 40% до 59% - 4 балла От 20% до 39% - 2 балла Менее 20% - 0 баллов</p> <p>1 класс – 6 баллов</p>					
2.	Уровень обученности обучающихся	100% - 3 балла 90-99% - 2 балла 80-89% - 1 балл Менее 80% - 0 баллов 1 класс – 2 балла					
3.	Динамика качества знаний по предмету	<table border="1"> <thead> <tr> <th>повышение</th> <th>понижение</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Количество обучающихся (1)</td> <td>Количество обучающихся (2)</td> </tr> </tbody> </table>	повышение	понижение	Количество обучающихся (1)	Количество обучающихся (2)	$P = (\text{количество обучающихся (1)} - \text{количество обучающихся (2)}) / \text{общее количество обучающихся} * 100\%$ <p>P = от 0 до 10% - 1 балл P = от 11% до 20% - 2 балла P = более 21% - 3 балла</p>
повышение	понижение						
Количество обучающихся (1)	Количество обучающихся (2)						
4.	Результативность промежуточной аттестации (баллы учитываются в течение всего учебного года)	Доля учащихся, подтвердивших (или улучшивших) отметку результатами промежуточного контроля (P): P = от 0 до 10% - 1 балл P = от 11% до 20% - 2 балла P = более 21% - 3 балла					
5.	Результаты независимой оценки качества образования (по результатам ГИА, ВПР и иных мониторинговых исследований международного, всероссийского, регионального уровней) (баллы учитываются в течение всего учебного года)						
5.1.	Объективность проведения ВПР и иных мониторинговых исследований качества образования	96% - 100% - 5 балла 90% - 95% - 3 балла Менее 90% - 0 баллов					
5.2.	Результаты ЕГЭ	<p>- по обязательным предметам (русский язык и математика): А) сдали ЕГЭ (перешагнули минимальный порог): - 100% – 5 баллов - 99% - 85% – 3 балла Б) % учащихся, набравших количество баллов (выбор одного из вариантов): <i>Вариант 1</i></p>					

		<p>математика от 40 до 60 баллов; русский язык от 60 до 75 баллов: - от 30% до 50% – 5 баллов - более 50% - 7 баллов</p> <p><i>Вариант 2</i> Математика от 60 до 75 баллов; русский язык от 75 до 90 баллов: - от 30% до 50% – 8 баллов - более 50% - 10 баллов</p> <p>В) за каждого учащегося, сдавшего математику выше 75 баллов и русский язык выше 90 баллов: 5 баллов</p> <p>- предметы по выбору: А) доля выпускников, выбирающих предмет для сдачи ЕГЭ: - до 30% - 3 балла - от 30% до 50% – 4 балла - более 50% - 5 баллов</p> <p>Б) доля выпускников, получивших по ЕГЭ: <i>Вариант 1</i> от 60 до 75 баллов: - от 30% до 50% - 3 балла - более 50% - 5 баллов</p> <p><i>Вариант 2</i> от 76 до 90 баллов: - от 30% до 50% - 8 балла - более 50% - 10 баллов</p> <p>В) за каждого учащегося, получившего выше 90 баллов: 5 баллов</p>
5.3.	Результаты ОГЭ	<p>А) сдали ОГЭ (по каждому сдаваемому предмету): - 100% – 5 баллов - 99% - 85% – 3 балла</p> <p>Б) доля выпускников, выбирающих предмет для сдачи ОГЭ: - до 30% - 3 баллов - от 30% до 50% – 4 балла - более 50% - 5 баллов</p> <p>В) сдали ОГЭ на «5»: - до 30% - 3 баллов - от 30% до 50% - 4 балла - более 50% - 5 баллов</p> <p>Г) сдали ОГЭ на «4»: - до 30% - 1,5 балла - от 30% до 50% - 2 балла - более 50% - 2,5 баллов</p> <p>Д) за каждого обучающегося, имеющего баллы выше среднего муниципального или областного показателя – 0,5 балл</p>
5.4.	% учащихся, подтвердивших и улучшивших школьную отметку по предмету по результатам ГИА-9	<p>96% - 100% - 2 балла 90% - 95% - 1 балла Менее 90% - 0 баллов</p>
6.	Средний балл по предмету (в сравнении с муниципальными и областными показателями ЕГЭ, ОГЭ, ВПР и др.) (баллы учитываются в течение всего учебного года)	Не ниже муниципального или областного показателей – 5 баллов
7.	Интенсивность и	Работа в классах, превышающих норму наполняемости –

	напряженность учебной работы	<p>25 человек (за каждый класс):</p> <ul style="list-style-type: none"> - русский язык, математика (алгебра, геометрия), физика, химия – 1 балл - биология, география, история, история Нижегородского края, литература, информатика, обществознание, экономика – 0,5 балла - МХК, ОБЖ, ИЗО, музыка, технология, трудовое обучение, физическая культура – 0,3 балла <p>Начальная школа – 3 балла</p> <p>Работа в выпускных классах (9, 11 класс):</p> <ul style="list-style-type: none"> - русский язык, математика – 10 баллов - предметы по выбору, выносимые на ГИА – 5 баллов <p>Организация внеурочной деятельности в рамках реализации ООП:</p> <p>1 направление – 1 балл</p> <p>Иностранный язык (отсутствие деления на подгруппы в классах более 20 чел.) – 2 балла за каждый класс</p> <p>Работа в 1 классе (адаптационный период) – 10 баллов</p> <p>Ведение портфолио (1-4 классы) – 5 баллов</p> <p>Оформление документов в выпускных классах – 5 баллов</p> <p>Работа в классах, в которых обучение обучающихся с ОВЗ осуществляется инклюзивно – 3 баллов</p>
	Успешность внеурочной работы учителя по предмету	
8	<p>Результативность участия во всероссийской олимпиаде школьников (<i>один и тот же обучающийся учитывается 1 раз по максимальному баллу</i>)</p>	<p>За каждого обучающегося, являющегося за отчетный период победителем или призером (1, 2, 3 места):</p> <ul style="list-style-type: none"> - всероссийский уровень – 10 баллов - региональный уровень – 7 баллов - муниципальный уровень – 5 баллов - уровень ОО – 3 балла
9	<p>Результативность участия в других мероприятиях (смотров, конкурсов), за исключением всероссийской олимпиады школьников (<i>один и тот же обучающийся учитывается 1 раз по максимальному баллу</i>)</p>	<p>За каждого обучающегося, являющегося за отчетный период победителем или призером (1, 2, 3 места):</p> <ul style="list-style-type: none"> - всероссийский уровень – 10 баллов - региональный уровень – 7 баллов - муниципальный уровень – 5 баллов - уровень ОО – 3 балла
10	<p>Результативность участия в спортивных соревнованиях (для учителей физической культуры) (<i>один и тот же обучающийся (команда) учитывается 1 раз по максимальному баллу</i>)</p>	<p>За каждого обучающегося (команду), являющегося за отчетный период победителем или призером:</p> <ul style="list-style-type: none"> - региональный уровень: 1 место – 9 баллов 2 место – 8 баллов 3 место – 7 баллов - муниципальный уровень: 1 место – 6 баллов 2 место – 5 баллов 3 место – 4 балла - уровень ОО: 1 место – 3 балла

		2 место – 2 балла 3 место – 1 балл
11.	Внеклассные мероприятия по предмету	Отчет по мероприятиям, проводимым в рамках проекта, с указанием количества классов, участвующих в них: - участие одного класса – 3 балла - участие более одного класса – 5 баллов
12.	Работа с одаренными обучающимися	<i>Основание для начисления: утвержденный график индивидуальных консультаций по предмету, журнал посещений</i> За каждого обучающегося – 1 балл
13.	Работа со слабоуспевающими обучающимися	<i>Основание для начисления: утвержденный график индивидуальных консультаций по предмету, журнал посещений</i> За каждого обучающегося – 1 балл
14.	Доля обучающихся, принявших участие в конкурсах, олимпиадах	- до 30% - 3 балла - от 30% до 50% - 4 балла - более 50% - 5 баллов
	Обобщение и распространение передового педагогического опыта	
15.	Проведение открытых уроков, «мастер-классов»	- региональный уровень – 5 баллов - муниципальный уровень – 4 балла - уровень ОО – 3 балла
16.	Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах: - «Поощрение лучших учителей в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование»; - Всероссийский профессиональный конкурс «Учитель года»; - Всероссийский профессиональный конкурс «Сердце отдаю детям»; - иные	<i>Участие в одном и том же конкурсе различных уровней учитывается 1 раз по максимальному баллу:</i> - всероссийский уровень: 1 место – 10 баллов 2 место – 9 баллов 3 место – 8 баллов - региональный уровень: 1 место – 7 баллов 2/3 место – 6 баллов - муниципальный уровень: 1 место – 5 баллов 2/3 место – 4 балла - уровень ОО: 1 место – 3 балла 2/3 место – 2 балла
17.	Публикации в СМИ, методических журналах, сборниках, размещение методических разработок в Интернет-изданиях	За каждую публикацию: Федеральный уровень – 5 баллов Региональный уровень – 4 балла Муниципальный уровень – 3 балла
18.	Ведение собственного сайта, страницы в социальных сетях с целью решения образовательных задач	Учитывается актуализация сведений в Интернет-ресурсах: - не реже 1 раза в месяц - 3 балла
19.	Выступление на семинарах, педагогических советах, ШМО, РМО и др.	За каждое выступление: Федеральный уровень – 5 баллов Региональный уровень – 4 балла Муниципальный уровень – 3 балла Уровень ОУ – 2 балла
20.	Взаимопосещение	Подтверждает руководитель ШМО (заместитель директора по УВР): - за каждый урок – 1 балл
21.	Наставничество	Подтверждает руководитель ШМО (заместитель директора по УВР) – 3 балла

	Дополнительные показатели	
22.	Участие в жюри, комиссиях по проверке олимпиадных работ, итогового сочинения, итогового собеседования по русскому языку	Школьный уровень – 3 балла Муниципальный уровень – 5 баллов
23.	Санитарно-гигиеническое состояние и оформление кабинета	Оценка администрации школы в соответствии с локальным актом (Положение об учебном кабинете и т.п.): – от 1 до 3 баллов
24.	Исполнительская дисциплина	Оценка администрации школы: выполнение правил внутреннего трудового распорядка: - от 1 до 3 баллов
25.	Отношение к выполнению должностных обязанностей	Оценка администрации школы: Степень своевременности и качества предоставляемой информации (документации, отчетов): - от 0 баллов до 5 баллов; Ведение электронного журнала: - за несвоевременное заполнение – минус 5 баллов
26.	Классное руководство	
26.1.	Организация воспитательной деятельности	Количество проведенных внеклассных тематических мероприятий за отчетный период: - за каждое проведенное мероприятие – 1 балл; Количество экскурсий, походов и др.: - за каждое посещение – 1 балл; Участие обучающихся класса в подготовке и проведении общешкольных мероприятий (в соответствии с планом работы ОУ): - за каждого обучающегося – 0,1 баллов; Результативность участия в социально-значимых проектах, акциях, конкурсах и т.д.: (обучающийся (команда) учитывается 1 раз по максимальному баллу): - региональный уровень: 1 место – 9 баллов 2 место – 8 баллов 3 место – 7 баллов - муниципальный уровень: 1 место – 6 баллов 2 место – 5 баллов 3 место – 4 балла - уровень ОО: 1 место – 3 балла 2 место – 2 балла 3 место – 1 балл Оформление плана воспитательной работы в соответствии с предъявляемыми требованиями: - от 0 баллов до 1 балла; Выполнение обязанностей обучающимися, определенных Уставом (школьная форма, нарушение правил поведения в школе): - за отсутствие нарушений – 1 балл;

		<p>Ведение портфолио обучающихся (учитель, родитель, ученик):</p> <ul style="list-style-type: none"> - менее 30% обучающихся – 0,5 балла - от 30% до 50% - 1 балл - более 50% - 2 балла <p>Организация эффективного дежурства класса по школе (оценивает администрация школы):</p> <ul style="list-style-type: none"> - от 0 баллов до 2 баллов.
26.2.	Взаимодействие с родителями	<p>Посещаемость классных и общешкольных родительских собраний:</p> <ul style="list-style-type: none"> - менее 50% - 0 баллов - от 50% до 75% - 1 балл - более 75% - 2 балла <p>Эффективное сотрудничество с родителями (совместные мероприятия, привлечение к оказанию помощи):</p> <ul style="list-style-type: none"> - от 0 баллов до 2 баллов
26.3.	Методическая деятельность классного руководителя	<p>Участие в профессиональных конкурсах:</p> <ul style="list-style-type: none"> - региональный уровень – 6 баллов - муниципальный уровень – 4 баллов - уровень ОО – 2 балла <p>Наличие призовых мест в профессиональных конкурсах:</p> <ul style="list-style-type: none"> - региональный уровень – 7 баллов - муниципальный уровень – 5 баллов - уровень ОО – 3 балла <p>Выступления на методических советах, семинарах, конференциях, методических объединениях, педагогических советах:</p> <ul style="list-style-type: none"> - региональный уровень – 6 баллов - муниципальный уровень – 4 баллов - уровень ОО – 2 балла <p>Наличие собственных публикаций по воспитательной и психолого- педагогической проблематике:</p> <ul style="list-style-type: none"> - на сайте школы - 0,5 балла - на сайтах педагогических сообществ – 2 балла - в периодической печати, сборнике работ – 3 балла - авторское издание – 5 баллов
26.4.	Взаимодействие с социально – психологической службой, педагогическими работниками	<p>Отсутствие детей, стоящих на учете в КДН, ПДН, ВШУ или наличие положительной динамики работы с детьми «группы риска» (снятие с учета):</p> <ul style="list-style-type: none"> - за работу с 1 учащимся – 1 балл
26.5.	Исполнительская дисциплина	<p>Оценка администрации школы:</p> <p>Согласованность действий с администрацией, своевременная сдача отчетов:</p> <ul style="list-style-type: none"> - от 0 баллов до 3 баллов
27.	Общественная деятельность	<p>Член профсоюзной организации – 1 балл</p> <p>Председатель профкома – 2 балла</p>
28.	Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями (законными представителями)	<p>Оценка администрации школы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - наличие обоснованных жалоб – минус 5 баллов за каждую жалобу

29.	Работа без предъявления листов нетрудоспособности	2 балла
-----	---	---------

3.3. Примерный перечень показателей оценки эффективности деятельности педагогических работников (педагог-психолог):

№ п/п	Направление оценки, показатель	Условия получения выплаты, расчет показателя, балл
1.	Эффективность психолого-педагогического сопровождения обучающихся, родителей, педагогических кадров	
1.1.	Проведение диагностических исследований	<p>Диагностическое исследование группы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1-5 групп – 2 балла - 6-10 групп – 3 балла - более 10 групп – 4 балла <p>Индивидуальная диагностика:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1-15 чел. – 2 балла - 15-30 чел. – 3 балла - более 30 чел. – 4 балла
1.2.	Разработка диагностического инструментария	<p>Наличие и использование разработанных диагностических методик:</p> <ul style="list-style-type: none"> - от 1 до 3 – 2 балла - 4 и более – 3 балла
1.3.	Проведение мероприятий (тренинги, семинары, лекции и др.) с участниками образовательного процесса (педкадрами, обучающимися, родителями)	<p>Охват участников:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1-25 чел. – 2 балла - 25-50 чел. – 3 балла - более 50 чел. – 4 балла
1.4.	Консультативная работа с педкадрами, обучающимися, родителями	<p>Наличие журналов фиксации работы</p> <p>Индивидуальные консультации:</p> <ul style="list-style-type: none"> - до 15 – 1 балл - более 15 – 2 балла <p>Групповые:</p> <ul style="list-style-type: none"> - до 3 групп – 1 балл - 4 и более групп – 2 балла
1.5.	Разработка и сопровождение коррекционно-развивающих программ для детей с ОВЗ	Наличие сопроводительных материалов, программ – 3 балла
1.6.	Разработка и сопровождение программ для одаренных детей	Наличие сопроводительных материалов, программ – 3 балла
1.7.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимосвязь с родителями	<p>Разнообразие форм совместных мероприятий с родителями:</p> <ul style="list-style-type: none"> - до 3-х – 1 балл - более 3-х – 2 балла
1.8.	Создание условий информационной открытости	Использование соц.сетей, системность в обновлении информации на сайте учреждения (не реже 1 раза в месяц) – 2 балла
2.	Совершенствование профессиональной компетентности	
2.1.	Выступления на методических	За каждое:

	советах, семинарах, конференциях, методических объединениях, педагогических советах	- региональный уровень – 6 баллов - муниципальный уровень – 4 баллов - уровень ОО – 2 балла
2.2.	Конкурсы профессионального мастерства (баллы за участие и высокие показатели в конкурсах профессионального мастерства устанавливаются сроком на один учебный год).	Участие в профессиональных конкурсах: - региональный уровень – 6 баллов - муниципальный уровень – 4 баллов - уровень ОО – 2 балла Наличие призовых мест в профессиональных конкурсах: - региональный уровень – 7 баллов - муниципальный уровень – 5 баллов - уровень ОО – 3 балла
2.3.	Наличие собственных публикаций по психолого-педагогической проблематике	За каждое: - на сайте школы - 0,5 балла - на сайтах педагогических сообществ – 2 балла - в периодической печати, сборнике работ – 3 балла - авторское издание – 5 баллов
2.4.	Участие в оргкомитетах, экспертных группах, жюри	За каждое: - региональный уровень – 3 баллов - муниципальный уровень – 2 баллов - уровень ОО – 1 балла
3.	Результативность методической и инновационной работы	Разработка новой методической продукции: - тематическая папка, диагностическая методика – 1 балл - электронный образовательный ресурс – 2 балла - методическое пособие, методические рекомендации – 3 балла
4.	Дополнительные критерии	
4.1.	Координация деятельности в реализации проектов	1 балл за каждый
4.2.	Исполнительская дисциплина	Оценка администрации школы: Согласованность действий с администрацией, своевременная сдача отчетов: - от 0 баллов до 3 баллов
4.3.	Общественная деятельность	Член профсоюзной организации – 1 балл Председатель профкома – 2 балла
4.4.	Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями (законными представителями)	Оценка администрации школы: - наличие обоснованных жалоб – минус 5 баллов за каждую жалобу
4.5.	Работа без предъявления листов нетрудоспособности	2 балла

3.4. Примерный перечень показателей оценки эффективности деятельности педагогических работников (социальный педагог):

№ п/п	Направление оценки, показатель	Условия получения выплаты, расчет показателя, балл
1.	Обеспечение качества работы	
1.1.	Профилактика девиантного поведения	Отсутствие детей в возрасте 7-18 лет, проживающих в микрорайоне школы и не обучающихся в нарушение

		закона: - 3 балла – при отсутствии - при наличии снятие 3 «штрафных» баллов..
1.2.	Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества пропусков занятий обучающимися без уважительных причин	3 балла – при отсутствии пропусков без уважительных причин; 2 балла – при наличии положительной динамики в сторону уменьшения.
1.3.	Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения правонарушений и нарушений общественного порядка, негативных проявлений в подростковой среде.	5 балла – при отсутствии; 3 балла – при положительной динамике в сторону уменьшения.
1.4.	Наличие или отсутствие документально зафиксированных случаев негативного поведения (бродяжничество, детский и подростковый суицид, негативное поведение учащихся, повлекшее за собой противоправные действия).	5 балла при отсутствии
1.5.	Отсутствие или позитивная динамика в сторону уменьшения случаев употребления учащимися ПАВ	5 балла при отсутствии или положительной динамике в сторону уменьшения
1.6.	Охват учащихся девиантного поведения и детей из социально-незащищенной категории семей организованными формами отдыха в каникулярное время.	5 баллов
2.	Работа с семьей	
2.1.	Взаимодействие с семьями учащихся (акты посещения, журнал проведения бесед)	- при наличии всех документов – 3 балла; - не в полной мере – 2 балла; - при отсутствии большинства – 0 баллов
2.2.	Оказание помощи учащимся из малообеспеченных семей, учащимся, нуждающимся в опеке и попечительстве, с ограниченными физическими возможностями, девиантным поведением, также попавшими в экстремальные ситуации.	До 3 баллов
3.	Создание условий	Использование соц.сетей, системность в обновлении

	информационной открытости	информации на сайте учреждения (не реже 1 раза в месяц) – 2 балла
4.	Совершенствование профессиональной компетентности	
4.1.	Выступления на методических советах, семинарах, конференциях, методических объединениях, педагогических советах	За каждое: - региональный уровень – 6 баллов - муниципальный уровень – 4 баллов - уровень ОО – 2 балла
4.2.	Конкурсы профессионального мастерства <i>(баллы за участие и высокие показатели в конкурсах профессионального мастерства устанавливаются сроком на один учебный год).</i>	Участие в профессиональных конкурсах: - региональный уровень – 6 баллов - муниципальный уровень – 4 баллов - уровень ОО – 2 балла Наличие призовых мест в профессиональных конкурсах: - региональный уровень – 7 баллов - муниципальный уровень – 5 баллов - уровень ОО – 3 балла
4.3.	Наличие собственных публикаций по социально-педагогической проблематике	За каждое: - на сайте школы - 0,5 балла - на сайтах педагогических сообществ – 2 балла - в периодической печати, сборнике работ – 3 балла - авторское издание – 5 баллов
4.4.	Участие в оргкомитетах, экспертных группах, жюри	За каждое: - региональный уровень – 3 баллов - муниципальный уровень – 2 баллов - уровень ОО – 1 балла
5.	Результативность методической и инновационной работы	Разработка новой методической продукции: - тематическая папка, диагностическая методика – 1 балл - электронный образовательный ресурс – 2 балла - методическое пособие, методические рекомендации – 3 балла
6.	Дополнительные критерии	
6.1.	Координация деятельности в реализации проектов	1 балл за каждый
6.2.	Исполнительская дисциплина	Оценка администрации школы: Согласованность действий с администрацией, своевременная сдача отчетов: - от 0 баллов до 3 баллов
6.3.	Общественная деятельность	Член профсоюзной организации – 1 балл Председатель профкома – 2 балла
6.4.	Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями (законными представителями)	Оценка администрации школы: - наличие обоснованных жалоб – минус 5 баллов за каждую жалобу
6.5.	Работа без предъявления листов нетрудоспособности	2 балла

3.5. Примерный перечень показателей оценки эффективности деятельности педагогических работников (педагог-организатор):

№ п/п	Направление оценки, показатель	Условия получения выплаты, расчет показателя, балл
1.	Обеспечение качества работы	
1.1.	Качество организации и проведения массовых мероприятий различного уровня	1 мероприятие (в соответствии с приказом учреждения) – 1 балл
1.2.	Участие в проектной и исследовательской деятельности	3 балла
1.3.	Организация работы с детьми различных категорий: - дети-инвалиды; - дети «группы риска» или состоящие на профилактических учетах КДН, ПДН, ВШУ; - дети из многодетных семей и др.	1 категория – 1 балл
1.4.	Участие обучающихся в конкурсах детских общественных организаций и детского самоуправления, в творческих конкурсах, фестивалях, смотрах, акциях, социальных проектах и т.д.	За каждое: - региональный уровень – 6 баллов - муниципальный уровень – 4 баллов - уровень ОО – 2 балла
1.5.	Реализация программы деятельности детской организации. Наличие реализуемой программы, плана деятельности и аналитических материалов	5 баллов
1.6.	Высокий уровень проводимых мероприятий, в том числе совместных с УДОД	5 баллов
2.	Работа с семьей	
2.1.	Высокое качество проведения школьных мероприятий совместно с родителями (учащимися не менее 10% родителей, привлечены к участию в школьных мероприятиях)	До 5 баллов
3.	Создание условий информационной открытости	Использование соц.сетей, системность в обновлении информации на сайте учреждения (не реже 1 раза в месяц) – 2 балла
4.	Совершенствование профессиональной компетентности	
4.1.	Выступления на методических советах, семинарах, конференциях, методических объединениях, педагогических советах	За каждое: - региональный уровень – 6 баллов - муниципальный уровень – 4 баллов - уровень ОО – 2 балла

4.2.	Конкурсы профессионального мастерства (баллы за участие и высокие показатели в конкурсах профессионального мастерства устанавливаются сроком на один учебный год).	Участие в профессиональных конкурсах: - региональный уровень – 6 баллов - муниципальный уровень – 4 баллов - уровень ОО – 2 балла Наличие призовых мест в профессиональных конкурсах: - региональный уровень – 7 баллов - муниципальный уровень – 5 баллов - уровень ОО – 3 балла
4.3.	Наличие собственных публикаций по социально-педагогической проблематике	За каждое: - на сайте школы - 0,5 балла - на сайтах педагогических сообществ – 2 балла - в периодической печати, сборнике работ – 3 балла - авторское издание – 5 баллов
4.4.	Участие в оргкомитетах, экспертных группах, жюри	За каждое: - региональный уровень – 3 баллов - муниципальный уровень – 2 баллов - уровень ОО – 1 балла
5.	Результативность методической и инновационной работы	Разработка новой методической продукции: - тематическая папка, диагностическая методика – 1 балл - электронный образовательный ресурс – 2 балла - методическое пособие, методические рекомендации – 3 балла
6.	Дополнительные критерии	
6.1.	Координация деятельности в реализации проектов	1 балл за каждый
6.2.	Исполнительская дисциплина	Оценка администрации школы: Согласованность действий с администрацией, своевременная сдача отчетов: - от 0 баллов до 3 баллов
6.3.	Общественная деятельность	Член профсоюзной организации – 1 балл Председатель профкома – 2 балла
6.4.	Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями (законными представителями)	Оценка администрации школы: - наличие обоснованных жалоб – минус 5 баллов за каждую жалобу
6.5.	Работа без предъявления листов нетрудоспособности	2 балла

3.6. Примерный перечень показателей оценки эффективности деятельности педагогических работников (воспитатель):

№ п/п	Направление оценки, показатель	Условия получения выплаты, методика расчета показателя
	Успешность образовательной деятельности	
1.	Уровень овладения воспитанником, необходимыми навыками и умениями по образовательным областям основной общеобразовательной программы дошкольного	Соотношение количества воспитанников, овладевших необходимыми навыками и умениями по образовательным областям основной общеобразовательной программы дошкольного образования, в процентах к численности воспитанников группы:

	образования	- от 81% до 90% - 3 балла - от 71% до 80% - 2 балла - от 60% до 70% - 1 балл
2.	Посещаемость воспитанниками группы	Более 70% – 1 балла
3.	Снижение уровня заболеваемости воспитанников	% заболеваемости: - от 0% до 10% – 2 балла - от 10% до 20% – 1 балл - более 20% – 0 баллов
4.	Отсутствие травм у воспитанников во время образовательного процесса	Отсутствие случаев травматизма - 3 балла За каждую травму вычитается по 3 балла
5.	Участие воспитанников в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях районного уровня	Каждое мероприятие – 3 балла
6.	Количество мероприятий, проведенных с участием родителей	Каждое мероприятие – 1 балл
7.	Проведение открытых занятий	На уровне района – 4 балла На уровне ДОУ – 2 балла
8.	Организация и участие в экскурсиях с воспитанниками и др.	Каждое мероприятие – 1 балл
9.	Соблюдение требований безопасности при организации и проведении воспитательно-образовательного процесса (охрана жизни и здоровья, СанПиН и др.)	Отсутствие замечаний – 1 балл
	Результативность методической и инновационной деятельности педагогического работника	
10.	Участие в подготовке и проведении мероприятий для воспитанников (в т.ч. праздников, соревнований, конкурсов)	Инициатор, и организатор мероприятия - 3 балла Ведущий / персонажи в роли - 2 бала Участие в подготовке – 1 балл
11.	Наличие разработанной и реализуемой в ДОУ авторской программы дополнительного образования детей	5 баллов
12.	Своевременное и качественное оформление документации (план воспитательно-образовательной работы, табель посещаемости воспитанников, перспективное планирование, мониторинг др.)	Своевременно и качественно – 2 балла Качественно, несвоевременно, с напоминаниями – 1 балл
13.	Взаимодействие с семьями воспитанников	Оценка администрации школы: - наличие благодарностей – 2 баллов за каждую - наличие обоснованных жалоб – минус 2 балла за каждую жалобу
14.	Подготовка материалов к педсоветам, деятельное участие в жизни ДОУ	2 балла за каждое мероприятие

15.	Создание развивающей среды в группе по образовательным областям в соответствии с ФГОС дошкольного образования	Соответствие развивающей среды в группе по образовательным областям в соответствии с ФГОС дошкольного образования, эффективное использование пространства, эстетичность: - от 90% до 100% - 3балла - от 80% до 90% - 2 балла - от 70 до 80% - 1 балл
16.	Создание пособий, костюмов и атрибутов к праздникам, досугам и театральным постановкам	По 2 балла за каждое
17.	Оформление групповых помещений к праздникам	Своевременное, эстетичное – 2 балла Незначительное участие – 1 балл
	Обобщение и распространение передового педагогического опыта	
18.	Проведение открытых уроков, «мастер-классов»	- региональный уровень – 5 баллов - муниципальный уровень – 4 балла - уровень ДОУ – 3 балла
19.	Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах	<i>Участие в одном и том же конкурсе различных уровней учитывается 1 раз по максимальному баллу:</i> - всероссийский уровень: 1 место – 10 баллов 2 место – 9 баллов 3 место – 8 баллов - региональный уровень: 1 место – 7 баллов 2/3 место – 6 баллов - муниципальный уровень: 1 место – 5 баллов 2/3 место – 4 балла - уровень ДОУ: 1 место – 3 балла 2/3 место – 2 балла
20.	Публикации в СМИ, методических журналах, сборниках, размещение методических разработок в Интернет-изданиях	За каждую публикацию: Федеральный уровень – 3 баллов Региональный уровень – 2 балла Муниципальный уровень – 1 балла
21.	Ведение собственного сайта, страницы в социальных сетях с целью решения образовательных задач	Учитывается актуализация сведений в Интернет-ресурсах: - не реже 1 раза в месяц - 3 балла
22.	Выступление на семинарах, РМО и др.	За каждое выступление: Федеральный уровень – 5 баллов Региональный уровень – 4 балла Муниципальный уровень – 3 балла
23.	Взаимопосещение	За каждое занятие – 1 балл
24.	Наставничество	3 балла
	Дополнительные показатели	
25.	Участие в жюри, комиссиях по проверке конкурсных работ	Уровень ДОУ – 2 балла Муниципальный уровень – 3 балла
26.	Исполнительская дисциплина	Оценка администрации ДОУ: выполнение правил внутреннего трудового распорядка:

		- от 1 до 3 баллов
27.	Отношение к выполнению должностных обязанностей	Оценка администрации ДОУ: Степень своевременности и качества предоставляемой информации (документации, отчетов): - от 0 баллов до 5 баллов
28.	Общественная деятельность	Член профсоюзной организации – 1 балл Председатель профкома – 2 балла
29.	Работа без предъявления листов нетрудоспособности	2 балла

3.7. Примерный перечень показателей оценки эффективности деятельности педагогических работников (музыкального руководителя):

№ п/п	Направление оценки, показатель	Условия получения выплаты, расчет показателя, балл
	Успешность образовательной деятельности	
1.	Соответствие предметно-пространственной развивающей образовательной среды требованиям ФГОС (личный вклад).	- от 90% до 100% - 3балла - от 80% до 90% - 2 балла - от 70 до 80% - 1 балл
2.	Отсутствие травм у воспитанников во время образовательного процесса	Отсутствие случаев травматизма - 3 балла За каждую травму вычитается по 3 балла
3.	Участие воспитанников в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях районного уровня	Каждое мероприятие – 5 баллов
4.	Количество мероприятий, проведенных с участием родителей	Каждое мероприятие – 1 балл
5.	Проведение открытых занятий	На уровне района – 4 балла На уровне ДОУ – 2 балла
6.	Соблюдение требований безопасности при организации и проведении воспитательно-образовательного процесса (охрана жизни и здоровья, СанПиН и др.)	Отсутствие замечаний – 1 балл
	Результативность методической и инновационной деятельности педагогического работника	
7.	Участие в подготовке и проведении мероприятий для воспитанников (в т.ч. праздников, соревнований, конкурсов)	Инициатор и организатор мероприятия - 3 балла Ведущий - 2 балла Участие в подготовке – 1 балл
8.	Наличие разработанной и реализуемой в ДОУ авторской программы дополнительного образования детей	5 баллов
9.	Своевременное и качественное оформление документации (план воспитательно-образовательной	Своевременно и качественно – 2 балла Качественно, несвоевременно, с напоминаниями – 1 балл

	работы, табель посещаемости воспитанников, перспективное планирование, мониторинг др.)	
10.	Взаимодействие с семьями воспитанников	Оценка администрации школы: - наличие благодарностей – 2 баллов за каждую - наличие обоснованных жалоб – минус 2 балла за каждую жалобу
11.	Подготовка материалов к педсоветам, деятельное участие в жизни ДОУ	2 балла за каждое мероприятие
12.	Создание пособий, костюмов и атрибутов к праздникам, досугам и театральным постановкам	По 1 баллу за каждое
13.	Оформление музыкального зала к праздникам	Своевременное, эстетичное – 2 балла Незначительное участие – 1 балл
	Обобщение и распространение передового педагогического опыта	
14.	Проведение открытых уроков, «мастер-классов»	- региональный уровень – 5 баллов - муниципальный уровень – 4 балла - уровень ДОУ – 3 балла
15.	Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах	<i>Участие в одном и том же конкурсе различных уровней учитывается 1 раз по максимальному баллу:</i> - всероссийский уровень: 1 место – 10 баллов 2 место – 9 баллов 3 место – 8 баллов - региональный уровень: 1 место – 7 баллов 2/3 место – 6 баллов - муниципальный уровень: 1 место – 5 баллов 2/3 место – 4 балла - уровень ДОУ: 1 место – 3 балла 2/3 место – 2 балла
16.	Публикации в СМИ, методических журналах, сборниках, размещение методических разработок в Интернет-изданиях	За каждую публикацию: Федеральный уровень – 5 баллов Региональный уровень – 4 балла Муниципальный уровень – 3 балла
17.	Ведение собственного сайта, страницы в социальных сетях с целью решения образовательных задач	Учитывается актуализация сведений в Интернет-ресурсах: - не реже 1 раза в месяц - 3 балла
18.	Выступление на семинарах, РМО и др.	За каждое выступление: Федеральный уровень – 5 баллов Региональный уровень – 4 балла Муниципальный уровень – 3 балла
19.	Взаимопосещение	За каждое занятие – 1 балл
20.	Наставничество	3 балла
	Дополнительные показатели	
21.	Участие в жюри, комиссиях по проверке конкурсных работ	Уровень ДОУ – 2 балла Муниципальный уровень – 3 балла

22.	Исполнительская дисциплина	Оценка администрации ДОУ: выполнение правил внутреннего трудового распорядка: - от 1 до 3 баллов
23.	Отношение к выполнению должностных обязанностей	Оценка администрации ДОУ: Степень своевременности и качества предоставляемой информации (документации, отчетов): - от 0 баллов до 5 баллов
24.	Общественная деятельность	Член профсоюзной организации – 1 балл Председатель профкома – 2 балла
25.	Работа без предъявления листов нетрудоспособности	2 балла

3.8. Примерный перечень показателей оценки эффективности деятельности педагогических работников (учитель-логопед):

№ п/п	Направление оценки, показатель	Условия получения выплаты, расчет показателя, балл
1.	Количество воспитанников, охваченных логопедической помощью	Больше согласованных утвержденных норм нагрузки: - за каждого обучающегося (воспитанника) сверх нормы - 1 балл
2.	Уровень сложности контингента	Отсутствие детей с отягощенными заключениями; Дети с ОВЗ (ТНР) (подтвержденные документально); Инвалиды ((ДЦП, слабослышащие, РАС и т.п.) и дети с ОВЗ (ЗПР) (подтвержденные документально): - стандартная сложность – 1 балл; - средняя сложность – 2 балла; - высокая сложность – 3 балла
3.	Эффективность взаимодействия с воспитателями и специалистами ОО, обеспечивающее индивидуальный подход к детям	Реализация плана: 1 балл
4.	Отсутствие травм у воспитанников во время образовательного процесса	Отсутствие случаев травматизма - 3 балла За каждую травму вычитается по 3 балла
5.	Участие в подготовке и проведении мероприятий для воспитанников (в т.ч. праздников, соревнований, конкурсов)	Инициатор, и организатор мероприятия - 3 балла Ведущий / персонажи в роли - 2 бала Участие в подготовке – 1 балл
6.	Участие в работе психолого-педагогического консилиума ОО	2 балла
7.	Подготовка материалов к педсоветам, деятельное участие в жизни ОО	2 балла за каждое мероприятие
8.	Соблюдение требований безопасности при организации и проведении воспитательно-образовательного процесса (охрана жизни и здоровья, СанПиН и др.)	Отсутствие замечаний – 1 балл
9.	Информационная открытость	Наличие личной страницы в интернете, систематичность обновления, не реже 1 раза в месяц – 3 балла
10.	Публикации в СМИ, методических журналах, сборниках, размещение	За каждую публикацию: Федеральный уровень – 5 баллов Региональный уровень – 4 балла

	методических разработок в Интернет-изданиях	Муниципальный уровень – 3 балла
11.	Своевременное и качественное оформление документации перспективное планирование, мониторинг др.)	Своевременно и качественно – 2 балла Качественно, несвоевременно, с напоминаниями – 1 балл
12.	Взаимодействие с семьями воспитанников	Оценка администрации ОО: - наличие обоснованных жалоб – минус 2 балла за каждую жалобу
13.	Исполнительская дисциплина	Оценка администрации ДОУ: выполнение правил внутреннего трудового распорядка: - от 1 до 3 баллов
14.	Отношение к выполнению должностных обязанностей	Оценка администрации ДОУ: Степень своевременности и качества предоставляемой информации (документации, отчетов): - от 0 баллов до 5 баллов
15.	Общественная деятельность	Член профсоюзной организации – 1 балл Председатель профкома – 2 балла
16.	Работа без предъявления листов нетрудоспособности	2 балла

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

3.10. Размер выплат стимулирующего характера руководителю организации устанавливается приказом отдела образования администрации Шатковского муниципального района по согласованию с органом самоуправления организации.

3.11. Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам организации за результативность и качество труда (эффективность деятельности педагогических работников) является итоговый оценочный лист и решение органа самоуправления организации о согласовании оценки результативности деятельности работников организации. Оценка результативности и качества труда работников ОО проводится комиссией по оплате труда с оформлением оценочного листа работника.

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

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

3.14. Форма и содержание оценочных листов за эффективность деятельности работы работника включает: должность, фамилию и инициалы работника, критерии оценки, баллы, выставленные экспертами по соответствующим критериям, фамилию и инициалы эксперта, дату заполнения оценочного листа.

3.15. Утверждение итоговых оценочных листов работников организации проводится на итоговом заседании комиссии по оплате труда с оформлением письменного протокола. В протоколе итогового заседания указывается дата проведения заседания, присутствующие члены

комиссии по оплате труда, фамилия и занимаемая должность работника, критерии эффективности деятельности работника и среднеарифметическое количество баллов по оценочным листам, оформленным экспертами.

3.16. В течение 5 рабочих дней с момента итогового заседания комиссии по оплате труда руководитель организации знакомит каждого сотрудника организации с итоговым оценочным листом, в котором работник ставит дату ознакомления и роспись.

3.17. В случае несогласия с оценкой результатов своей деятельности работник организации в течение 5 рабочих дней с момента ознакомления с итоговым оценочным листом вправе обратиться в письменном виде за разъяснением в комиссию по оплате труда.

3.18. Комиссия по оплате труда рассматривает письменное обращение работника и принимает решение об удовлетворении или отклонении обращения в течение пяти рабочих дней. Результаты рассмотрения обращения оформляются протоколом, с которым может ознакомиться работник, а также органы, уполномоченные рассматривать трудовые споры, или орган самоуправления организации.

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

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

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

3.22. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на период установления стимулирующих надбавок, за минусом суммы, необходимой на уплату страховых взносов в государственные внебюджетные фонды и выслуги лет, делится на итоговое количество баллов по организации. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла "Д" (возможно определить отдельно денежный вес балла для руководящих работников в зависимости от общей доли баллов руководящих работников к итоговому количеству баллов по организации).

Величина ежемесячной стимулирующей выплаты работнику ОО рассчитывается по формуле:

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

HE - ежемесячная стимулирующая выплата работнику;

Д - денежный вес одного балла;

Б - количество баллов;

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

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

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

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

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

Приложение 4
к Положению об оплате труда работников
МОУ «Красноборская СШ»

ДОПЛАТЫ ЗА ДОПОЛНИТЕЛЬНО ВОЗЛОЖЕННЫЕ НА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ОБЯЗАННОСТИ

Перечень оснований		Размер доплат в процентах от минимального оклада по ПКГ
1. За классное руководство (руководство группой):		
Педагогическим работникам	1 - 4 классов	15
	5 - 11 классов	20
2. За проверку тетрадей:		
Учителям	1 - 4 классов	10
3. За проверку письменных работ:		
Учителям, преподавателям по русскому языку, родному языку и литературе		15
Учителям, преподавателям по математике, химии, физике, биологии, иностранному языку, черчению, конструированию, технической механике, истории, обществознанию, географии		10
4. Консультирование, рецензирование рефератов и других творческих работ		10
5. За заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими:		
Учителям в общеобразовательных организациях (в том числе с наличием интерната)		10
Преподавателям (старшим преподавателям)		до 15
6. За руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями:		
Учителям, преподавателям, мастерам производственного обучения		до 15
7. За заведование вечерним, заочным отделением, отделением по		

специальности:	
Преподавателям и старшим преподавателям	до 25
8. 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
9. За заведование учебно-опытными участками, тепличным или парниковыми хозяйствами (в зависимости от объема на время выполнения работ):	
Учителям	до 25
10. За исполнение обязанностей мастера учебных мастерских (заведование учебными мастерскими):	
Учителям	до 20
При наличии комбинированных мастерских	до 35
11. За проведение внеклассной работы по физическому воспитанию:	
В общеобразовательных организациях (в том числе с наличием интерната) педагогическим работникам (в целом на организацию) с количеством классов-комплектов:	
от 10 до 19	25
от 20 до 29	50
30 и более	100
12. За работу с библиотечным фондом учебников:	
Работникам организаций, 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
13. За ведение делопроизводства и бухгалтерского учета:	

Учителям, преподавателям и другим работникам	до 25
14. За заведование хозяйством:	
Директорам или другим работникам при отсутствии в штате организаций должностей заместителей директора по административно-хозяйственной части или заведующего хозяйством в общеобразовательных организациях, реализующих общеобразовательные программы в очно-заочной форме, образовательных организациях дополнительного образования со специальными наименованиями "специальная музыкальная школа" и "художественная школа",	до 10
15. 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
16. За заведование учебно-консультационными пунктами:	
Учителям и другим педагогическим работникам	10
17. За руководство отделами:	
Во внешкольных организациях при наличии в отделе 10 кружков одного профиля (профиля отдела):	
Педагогам дополнительного образования	30
18. 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
19. Педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, за участие в работе на областных экспериментальных площадках, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий:	
Педагогическим работникам	до 20
Руководителям	до 10
20. Тренерам-преподавателям, инструкторам-методистам за обеспечение проведения учебно-тренировочного процесса, соревнований и спортивных мероприятий на время их организации и проведения на выезде вне основного места работы	до 25

21. Работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, за работу в комиссиях по осуществлению закупок:	
Руководство комиссиями	20
Работа секретаря	15
22. Водителям автотранспортных средств, при отсутствии в штате организации должности механика, за техническое обслуживание автотранспортных средств	до 30
23. Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании организации	до 30
24. Ответственный за организацию работы службы по охране труда и технике безопасности в образовательном учреждении	
Педагогическим работникам	до 25
25. Ответственный за электронную почту и Интернет	
Педагогическим работникам	до 25
26. Ответственный за БДД и организацию подвоза учащихся	
Педагогическим работникам	до 25
27. Ответственный за электрохозяйство школы	
Педагогическим работникам	до 25
28. Руководитель школьного методического объединения	
Педагогическим работникам	до 15
29. Ответственный за ведение школьного сайта	
Педагогическим работникам	до 25
30. Сопровождающий педагогический работник на школьном маршруте	
Педагогическим работникам	до 25
31. Ответственный за осуществление программы производственного контроля	
Работникам ОУ	до 20
32. За осуществление внеурочной деятельности (за один час)	
Педагогическим работникам	5
33. За администрирование электронного журнала	
Педагогическим работникам	до 20
34. За организацию деятельности волонтеров	
Педагогическим работникам	до 10

35. За руководство психолого-педагогическим консилиумом	5
36. За администрирование РГИС «Нижегородская образовательная платформа»	
Педагогическим работникам	До 15
37. За организацию работы по реализации целевой модели наставничества	
Педагогическим работникам	5
38. За руководство центром «Точка роста»	
Педагогическим работникам	До 10

Примечания:

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

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

2. Доплаты за проверку тетрадей устанавливаются в размере, предусмотренном настоящей таблицей, в классе (учебной группе) с наполняемостью не менее 15 человек для образовательных организаций всех типов и видов, за исключением общеобразовательных организаций (классов), осуществляющих адаптированные основные общеобразовательные программы. Для классов (учебных групп) с меньшей наполняемостью расчет размера доплаты за проверку тетрадей осуществляется в размере 50 процентов от установленной доплаты. Для общеобразовательных организаций (классов), осуществляющих адаптированные основные общеобразовательные программы, доплаты за проверку тетрадей устанавливаются в размере, предусмотренном настоящей таблицей.

Приложение 5
к Положению об оплате труда работников
МОУ «Красноборская СШ»

ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ СТАЖА ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ

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

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих организаций, осуществляющих образовательную деятельность, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее). Справки должны содержать данные о наименовании организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

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

N п/п	Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1.	<p>Организации, осуществляющие образовательную деятельность, кроме организаций высшего образования и дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов)</p> <p>Организации здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка; детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и другое; а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых</p>	<p>учителя, преподаватели, сурдопедагоги, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, УВП, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культурорганизаторы, экскурсоводы, инструкторы слуховых кабинетов, заведующие слуховыми кабинетами, организаторы внеклассной и внешкольной воспитательной работы с детьми, воспитатели-методисты</p>
2.	Образовательные организации высшего образования	профессорско-преподавательский состав, концертмейстеры, аккомпаниаторы

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

		инспектора-методиста и инспектора-методиста, старшего инженера и инженера по производственно-техническому обучению, старшего мастера и мастера производственного обучения, старшего инспектора и инспектора по охране и режиму, заведующего учебно-техническим кабинетом, психолога
--	--	---

Примечание.

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

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

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

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

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

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

5) педагогам дополнительного образования;

6) педагогическим работникам экспериментальных образовательных организаций;

7) педагогам-психологам;

8) методистам;

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

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

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

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

Работникам организаций время педагогической работы в 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 «Красноборская СШ»

**РАЗМЕРЫ МИНИМАЛЬНЫХ ОКЛАДОВ,
МИНИМАЛЬНЫХ СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ
МОУ «КРАСНОБОРСКАЯ СШ» ПО ЗАМЕЩАЕМЫМ ДОЛЖНОСТЯМ,
ПРЕДУСМОТРЕННЫМ ПКГ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ**

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"		10 538
2.	ПКГ "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня"		
2.1.	1 квалификационный уровень	1,0	11 626
2.2.	2 квалификационный уровень	1,06	12 354
2.3.	3 квалификационный уровень	1,12	13 080
2.4.	4 квалификационный уровень	1,18	13 807
3.	ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена" (руководитель кружка, аккомпаниатор, культорганизатор)		12 794
4.	ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена" (библиотекарь, библиограф, звукооператор, художник, художник-конструктор и другие)		14 327
5.	ПКГ "Должности руководящего состава организаций культуры, искусства и кинематографии" (заведующий отделом (сектором) библиотеки, заведующий отделом (сектором) музея, звукорежиссер и другие)		16 037

Приложение 7
к Положению об оплате труда работников
МОУ «Красноборская СШ»

**РАЗМЕРЫ МИНИМАЛЬНЫХ ОКЛАДОВ,
МИНИМАЛЬНЫХ СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ
МОУ «КРАСНОБОРСКАЯ СШ» ПО ЗАМЕЩАЕМЫМ ДОЛЖНОСТЯМ,
ПРЕДУСМОТРЕННЫМ ПКГ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ**

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по профессии /должности	Минимальные оклады (минимальные ставки заработной платы), руб.	Минимальные оклады (минимальные ставки заработной платы) <*>, руб.	Минимальные оклады (минимальные ставки заработной платы) <***>, руб.
1.	ПКГ "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня"				
1.1.	1 квалификационный уровень (санитарка, санитарка (мойщица), младшая медицинская сестра по уходу за больными, сестра-хозяйка)		9 257	10 642	10 427
2.	ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал"				
2.1.	1 квалификационный уровень (инструктор по лечебной физкультуре)		10 550	12 134	11 890
2.2.	2 квалификационный уровень (медицинская сестра диетическая)	1,1	11 606	13 347	13 080
2.3.	3 квалификационный уровень (медицинская сестра)	1,15	12 134	13 954	13 673
2.4.	4 квалификационный уровень (зубной врач)	1,17	12 344	14 196	13 911
2.5.	5 квалификационный уровень (старшая медицинская сестра)	1,24	13 082	15 046	14 743
3.	ПКГ "Врачи и провизоры"				
3.1.	1 квалификационный уровень		12 928	14 869	14 569
3.2.	2 квалификационный уровень (врачи-специалисты)		14 290	16 433	16 101
3.3.	3 квалификационный уровень (врачи-специалисты стационарных подразделений лечебно-профилактических организаций)		14 576	16 763	16 424

4.	ПКГ "Руководители структурных подразделений организаций с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)"				
4.1.	1 квалификационный уровень (заведующий структурным подразделением)		15 166	17 438	17 087

Примечание:

<*> Минимальные оклады (минимальные ставки заработной платы) по профессиональной квалификационной группе должностей медицинских работников дошкольных образовательных организаций и дошкольных групп при общеобразовательных организациях, общеобразовательных организаций с наличием в наименовании слов "начальная школа - детский сад".

<***> Минимальные оклады (минимальные ставки заработной платы) по профессиональной квалификационной группе должностей медицинских работников муниципальных образовательных организаций дополнительного образования Шатковского муниципального округа Нижегородской области.».