

Муниципальное автономное общеобразовательное
учреждение «Сатисская средняя школа»

ПРИКАЗ

18.08.2017


№ 133

О внесении изменений в Положение об оплате труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Сатисская средняя школа», осуществляющей образовательную деятельность на территории городского округа город Первомайск Нижегородской области

В целях приведения локального акта в соответствие с действующим законодательством, в соответствии с постановлением Администрации городского округа город Первомайск Нижегородской области от 10.08.2017 № 789 «О внесении изменений в положение об оплате труда работников муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, а также учреждений, обеспечивающих предоставление услуг в сфере образования на территории городского округа город Первомайск Нижегородской области, утвержденное постановлением администрации Первомайского района от 27.10.2008 №114

Приказываю:

1. Внести изменения в Положение об оплате труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Сатисская средняя школа», осуществляющей образовательную деятельность на территории городского округа город Первомайск Нижегородской области, утвержденное приказом МОУ Сатисской СОШ от 27.10.2008 № 62 (в редакции от 16.05.2017 №54), изложив его в новой редакции (Приложение)
2. При подготовке нормативных правовых актов по оплате труда работников образовательной организации, финансируемой за счет средств бюджета городского округа город Первомайск Нижегородской области, руководствоваться настоящим приказом.
3. Оплату труда работников образовательной организации посредством предоставления субвенций на начальное общее, основное общее образование производить согласно нормам настоящего Положения.
4. Опубликовать Положение об оплате труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Сатисская средняя школа», осуществляющей образовательную деятельность на территории городского округа город Первомайск Нижегородской области в новой редакции на официальном сайте МАОУ «Сатисская СШ» <http://satis.ucoz.ru/>.
5. Настоящий приказ вступает в силу со дня подписания.

Директор МАОУ «Сатисская СШ»  Т.Г. Козлова



ПРИЛОЖЕНИЕ
к приказу МАОУ «Сатисская СШ»
от 17.08.2017 № 133

«УТВЕРЖДЕНО
Приказом
МОУ Сатисской СОШ
от 27.10.2008 № 62

Положение об оплате труда работников Муниципального автономного
общеобразовательного учреждения «Сатисская средняя школа, осуществляющее
образовательную деятельность на территории городского округа город Первомайск
Нижегородской
(далее – Положение)

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением администрации Первомайского района от 08.10.2008 № 103 «Об отраслевой системе оплаты труда Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Сатисская средняя школа», постановлениями администрации городского округа город Первомайск Нижегородской области от 15.04.2014 № 396 «О внесении изменений в постановление администрации Первомайского района от 27.10.2008 № 114 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа город Первомайск Нижегородской области», от 06.08.2014 № 808 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, а также учреждений, обеспечивающих предоставление услуг в сфере образования на территории городского округа город Первомайск Нижегородской области, утвержденное постановлением администрации Первомайского района от 27.10.2008 № 114», от 13.05.2016 №493 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, а также учреждений, обеспечивающих предоставление услуг в сфере образования на территории городского округа город Первомайск Нижегородской области утвержденное постановлением администрации Первомайского района от 27.10.2008 № 114» другими нормативными актами Российской Федерации, Нижегородской области, администрации городского округа город Первомайск Нижегородской области.

1.1.¹ Настоящее положение применяется при определении заработной платы работников муниципальных организаций городского округа город Первомайск Нижегородской области, осуществляющих образовательную деятельность, а также учреждений, обеспечивающих предоставление услуг в сфере образования на территории городского округа город Первомайск Нижегородской области, учредителем которых является отдел народного образования администрации городского округа город Первомайск Нижегородской области (далее – учредитель), муниципальных учреждений

дополнительного образования, учредителем которых является отдел культуры администрации городского округа город Первомайск Нижегородской области (далее также – учредитель), (далее – организации).

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

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

1.3. Отраслевая система оплаты труда работников организаций, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Нижегородской области, нормативными актами администрации городского округа город Первомайск Нижегородской области.

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

Отраслевая система оплаты труда работников муниципальных учреждений 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 муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждениях Первомайского района и разъяснений о порядке установления данных выплат, утвержденного постановлением администрации Первомайского района от 14.10.2008 № 107;

д) перечня видов выплат стимулирующего характера в Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Сатисская средняя школа» и разъяснений о порядке установления данных выплат, утвержденного постановлением администрации Первомайского района от 14.10.2008 № 108;

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 учреждений городского округа город Первомайск 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 организаций 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 организаций, условия осуществления выплат компенсационного, стимулирующего и иного характера. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.5. Минимальные оклады (ставки заработной платы) работников по профессиональным квалификационным группам устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных окладов, утверждаемых постановлением администрации Первомайского района от 14.10.2008 № 109 «О минимальных размерах окладов (минимальных размеров должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размерах ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений городского округа город Первомайск Нижегородской области».

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

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

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

Органы местного самоуправления городского округа город Первомайск Нижегородской области, осуществляющие функции и полномочия учредителя организации, устанавливают 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 организаций в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителем в порядке нормативного финансирования, а также объем ассигнований, предусматриваемый в бюджетных сметах или планах финансово – хозяйственной деятельности 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 организаций, ежегодно индексируется не ниже уровня, предусмотренного законом Нижегородской области об областном бюджете на очередной финансовый год и плановый период.

II. Порядок и условия оплаты труда

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

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

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

Штатная численность работников организации устанавливается руководителем 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 года №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 года №761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 – 2017 годы».

2.4. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работникам, размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставка заработной платы) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) устанавливаются руководителем 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 организаций по должностям и профессиям соответствующих профессиональных квалификационных групп (далее - минимальные оклады по ПКГ), основания и величины коэффициентов, повышающих минимальные оклады по ПКГ, установлены в приложении 1 «Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории городского округа город Первомайск Нижегородской области, а также учреждений, обеспечивающих предоставление услуг в сфере образования городского округа город Первомайск Нижегородской области» к настоящему Положению.

Оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников, для которых приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре определена не продолжительность рабочего времени, а норма часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, производится исходя из ставок заработной платы (минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам педагогических работников согласно пункту 1.4 приложения 1 к настоящему Положению (далее - минимальный оклад по профессиональным квалификационным группам педагогических работников) (употребление по тексту настоящего Положения и приложений к нему по отношению к оплате труда указанной категории педагогических работников понятия "оклад",

"должностной оклад" осуществляется исключительно в целях удобства использования в правоприменительной практике и не отменяет установленную систему оплаты труда исходя из ставок заработной платы за норму часов педагогической работы). Оплата труда педагогических работников, для которых приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о Порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» устанавливается продолжительность рабочего времени или норма часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, производится исходя из ставки заработной платы (минимального оклада по ПКГ должностей педагогических работников согласно пункту 1.4. приложения 1 «Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, а также учреждений, обеспечивающих предоставление услуг в сфере образования на территории городского округа город Первомайск Нижегородской области») (далее - минимальный оклад по ПКГ должностей педагогических работников) (употребление по тексту настоящего Положения и приложений к нему по отношению к оплате труда указанной категории педагогических работников понятия «оклад», «должностной оклад» осуществляется исключительно в целях удобства использования в правоприменительной практике и не отменяет установленную отраслевую систему оплаты труда исходя из ставок заработной платы за норму часов педагогической работы)

2.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя организации в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) или в абсолютном денежном выражении. Выплаты компенсационного характера не образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при исчислении иных стимулирующих или компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (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 организаций устанавливаются коллективными договорами, 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 так же 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 достижения результатов должны быть понятны каждому работнику.

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат. Примерный перечень и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам организаций приводятся в приложении 3 «Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Сатисская средняя школа»» к настоящему Положению.

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда организации определено в приложении 3 к настоящему Положению.

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

2.8. Работникам организаций 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 муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, а также учреждений, обеспечивающих предоставление услуг в сфере образования на территории городского округа город Первомайск Нижегородской области»)

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

2.9.4. Уровень образования педагогических работников при установлении размеров должностных окладов определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от полученной специальности. Требования к уровню образования при установлении размера оплаты труда работников

определены в Квалификационных характеристиках должностей работников образования Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

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

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

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

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

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

2.9.10. Размеры минимальных окладов, ставок заработной платы работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, по профессиональной квалификационной группе должностей работников культуры установлены в приложении 6, должностей работников здравоохранения установлены в приложении 7.

Выплаты компенсационного характера и другие выплаты медицинских, библиотечных и других работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, 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 в составе общеобразовательных организаций устанавливаются как педагогическим работникам согласно настоящему Положению.

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

при изменении величины минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ администрацией городского округа город Первомайск Нижегородской области - с даты введения новых минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ;

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

при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

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

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

2.9.13. Директор образовательной организаций 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 органа местного самоуправления, выполняющего функции и полномочия учредителя организаций.

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

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

2.10.1. Продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о Порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников организаций 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 женщин, работающих в образовательной организации, расположенной в сельской местности; специалистов (дефектологи, психологи, логопеды 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 2.12 настоящего Положения.

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

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

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

2.10.10. Объем учебной нагрузки учителей и преподавателей организаций, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о Порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

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

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. Сохранение объема учебной нагрузки и преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) у

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

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

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

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

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

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

педагогам дополнительного образования и старшим педагогам дополнительного образования.

2.10.10². За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, перечисленных в пункте 2.10.10¹, 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 общеобразовательных организаций, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях и совместительством не считаются.

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

2.11. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам образовательных организаций.

2.11.1. Месячная заработная плата педагогических работников образовательных организаций 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 общеобразовательных организаций, 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 27 марта 2006 года № 69 "Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений".

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

2.12. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

2.12.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных организаций применяется при оплате:

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

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

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

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

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

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

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

III. Условия оплаты труда руководителя 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 и устанавливается приказом учредителя организаций в размере, не превышающем размера, установленного постановлением администрации городского округа город Первомайск Нижегородской области от 09.01.2017 №5 «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей муниципальных учреждений и предприятий, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений и предприятий».

Учредитель организаций 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 №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. Премирование руководителя организации осуществляется с учетом результатов деятельности организации в соответствии с критериями оценки эффективности работы руководителя, утверждаемыми учредителем организации, за счет бюджетных средств, направляемых на оплату труда работников организации. Размеры премирования руководителя организации, порядок его выплаты устанавливаются в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя организации.

3.6. Руководителю организации (учреждения), 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 - 5%;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет - 10%;
- при выслуге лет более 10 лет - 15%.

Выслуга лет устанавливается:

для руководителей организации (учреждения) в зависимости от стажа руководящей работы, определяемого в порядке, утверждаемом министерством образования Нижегородской области;

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

3.8. 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 о размещении информации среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений, находящихся в ведении отдела народного образования администрации городского округа город Первомайск Нижегородской области в информационно-телекоммуникационной сети Интернет, утвержденным приказом отдела народного образования администрации городского округа город Первомайск Нижегородской области от 29.12.2016 №296»

IV. Другие вопросы оплаты труда

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

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

4.3. При установлении оплаты труда педагогическим работникам, выполняющим работу по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, условия оплаты труда определяются с учетом имеющейся квалификационной категории,

если профиль выполняемой педагогической работы соответствует профилю работы, по которой имеется категория.

4.4. Педагогическим работникам при введении в 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.

К Положению об оплате труда работников Муниципального
образовательного учреждения «Сатисская средняя школа»,
осуществляющей образовательную деятельность на территории
городского округа
город Первомайск Нижегородской области

Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников
МАОУ «Сатисская 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.
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня (вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части)	3536	4067

Примечание:

* Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня: дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп при общеобразовательных организациях.

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.
1 квалификационный уровень (дежурный по режиму, младший воспитатель)	1,0	3780	4347
2 квалификационный уровень (диспетчер образовательной организации, старший дежурный по режиму)	1,05	3988	4585

Примечание:

* Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня: дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп при общеобразовательных организациях.

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.
Квалификационный уровень (инструктор труда, инструктор физической культуры, музыкальный руководитель, старший вожатый)	1,0		6534	4389	7884	9525	
Квалификационный уровень (инструктор-методист, мастер-педагог дополнительного образования, педагог-организатор, старший педагог, тренер-педагог)	1,11	8861	7258	4877	8760	10584	4872
Квалификационный уровень (педагог-психолог, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший	1,17	9303	7621	5121	9198	11114	5135

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.	Минимальный оклад*, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	5853	6731
2 квалификационный уровень	1,04	6097	7012
3 квалификационный уровень	1,09	6341	7292

Примечание:

* Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений муниципальных дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп при общеобразовательных организациях.»

1.6. Положением об оплате труда работников МАОУ «Сатисская СШ» (далее - Положение об оплате труда) предусматриваются коэффициенты, повышающие минимальный оклад по ПКГ и формирующие минимальный 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
кандидата наук	1,2
доктор наук	1,3
за квалификационную категорию:	
высшая квалификационная категория	1,3
первая квалификационная категория	1,2
вторая квалификационная категория	1,1

Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории сохраняется на срок до одного года по истечению 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 трудовую 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 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 городского округа город Первомайск 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 «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, а также работникам образовательных организаций, имеющим почетные звания «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный деятель искусств», «Заслуженный артист», «Народный артист», и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, название, которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», предусматривается персональная повышающая надбавка в размере 10% к должностному окладу (ставке заработной платы). Применение персональной повышающей надбавки может быть только при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Применение персональной повышающей надбавки за почетное звание не образует

новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы)

1.11. 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.

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

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

Повышающий коэффициент *за сложность и напряженность труда* педагогических работников может устанавливаться с учетом следующих обстоятельств: дополнительной нагрузки педагога, обусловленной большой информативностью предмета, наличием большого количества источников (например, литература, история, география); необходимостью подготовки лабораторного и демонстрационного оборудования; неблагоприятными условиями для здоровья педагога (например, химия, физика); статусом учебных предметов в отношении итоговой аттестации обучающихся (обязательности и необязательности); спецификой образовательной программы 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 учреждениях повышенного уровня (общеобразовательные организации со специальными наименованиями "гимназия", "лицей", "колледж", общеобразовательные организации с углубленным изучением отдельных предметов) и т.д.

2. Порядок формирования должностных окладов работников организаций, осуществляющих профессиональную деятельность по ПКГ общепрофессиональных 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 «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня».

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.	Минимальный оклад*, руб.	Минимальный оклад**, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	3298	3715	3792
2 квалификационный уровень	1,07	3536	3985	4067

Примечание:

* Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных должностей служащих первого уровня муниципальных организаций дополнительного образования.

** Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных должностей служащих первого уровня муниципальных дошкольных образовательных организаций Нижегородской области, дошкольных групп при общеобразовательных организациях.

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

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.	Минимальный оклад*, руб.	Минимальный оклад**, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	3455	3894	3974
2 квалификационный уровень	1,09	3780	4259	4347
3 квалификационный уровень	1,2	4145	4672	4767
4 квалификационный уровень	1,32	4573	5152	5259
5 квалификационный уровень	1,45	5000	5632	5750

Примечание:

* Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных должностей служащих второго уровня муниципальных организаций дополнительного образования.

** Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных должностей служащих второго уровня муниципальных дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп при общеобразовательных организациях.

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

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.	Минимальный оклад*, руб.	Минимальный оклад**, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	4461	5026	5130
2 квалификационный уровень	1,09	4877	5496	5609
3 квалификационный уровень	1,2	5365	6046	6170
4 квалификационный уровень	1,33	5914	6663	6801
5 квалификационный уровень	1,48	6585	7419	7572

Примечание:

* Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных должностей служащих третьего уровня муниципальных организаций дополнительного образования.

** Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных должностей служащих третьего уровня муниципальных дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп при общеобразовательных организациях.

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

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.	Минимальный оклад*, руб.	Минимальный оклад**, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	7072	7968	8133
2 квалификационный уровень	1,10	7804	8793	8974
3 квалификационный уровень	1,21	8535	9617	9815

Примечание:

* Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных должностей служащих четвертого уровня муниципальных организаций дополнительного образования.

** Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных должностей служащих четвертого уровня муниципальных дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп при общеобразовательных организациях

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

за выслугу лет:

при выслуге лет от 3 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 общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих предусматриваются персональные повышающие коэффициенты:

за высокое профессиональное мастерство;

за сложность и напряженность труда;

за высокую степень самостоятельности и ответственности.

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

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

3. Порядок формирования ставок заработной платы работников организаций, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, не включенных в ПКГ «Общепрофессиональные 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 «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня».

Размер минимальной ставки заработной платы:

3170 руб., 3572 *руб., 3645** руб.

Примечание:

* Размер минимальной ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных профессий рабочих первого уровня муниципальных организаций дополнительного образования.

** Размер минимальной ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных профессий рабочих первого уровня муниципальных дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп при общеобразовательных организациях.

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

Размер минимальной ставки заработной платы:

3620 руб., 4079* руб., 4163** руб.

Примечание:

* Размер минимальной ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных профессий рабочих второго уровня муниципальных организаций дополнительного образования.

** Размер минимальной ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных профессий рабочих второго уровня муниципальных дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп при общеобразовательных организациях.

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

Квалификационные уровни	Квалификационные разряды	Профессии, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Повышающий коэффициент в зависимости от профессии
Профессии рабочих, не включенные в ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» Размер минимальной ставки заработной платы: 3170 руб., 3572* руб., 3645** 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: 3620 руб., 4079* руб., 4163** руб.			
1	5	Повар	1,11
		Слесарь по ремонту автомобилей	
		Слесарь-сантехник	

		Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	
--	--	---	--

Примечание:

* Размер минимальной ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе общеотраслевых профессий рабочих, не включенных в профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих муниципальных организаций дополнительного образования.

** Размер минимальной ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе общеотраслевых профессий рабочих, не включенных в профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих муниципальных дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп при общеобразовательных организациях.

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.

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

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

К Положению об оплате труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Сатисская средняя школа», осуществляющей образовательную деятельность на территории городского округа город Первомайск Нижегородской области

Выплаты компенсационного характера

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

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

№ п/п	Перечень оснований	Размер выплат в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы)
1	За работу в организациях, расположенных:	
	- в сельских населенных пунктах (за исключением филиалов, структурных подразделений данных организаций, которые расположены в городских поселениях) (специалистам согласно пункту 1.5 настоящего приложения)	25

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

№	Перечень оснований	Размер выплат в процентах от должностного оклада (ставки

		заработной платы)
1	За работу в общеобразовательных организациях, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития);	15 - 20
2	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: работникам, непосредственно занятым в таких классах (группах);	20
3	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья на период фактической работы с указанными в настоящем пункте категориями детей;	20
4	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых. На период фактической работы с указанными в настоящем пункте категориями детей	20

1.3. Перечень работников и конкретные размеры выплат компенсационного характера к должностным окладам работников (в случаях, предусматривающих диапазон от минимального до максимального размеров выплат) определяются руководителем 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 данной 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. 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 учреждений круглогодичного действия), осуществляется следующим работникам организаций:

1.5.1. Руководящие работники:

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

1.5.2. Специалисты:

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

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

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

		<p>статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором (статья 147 Трудового кодекса Российской Федерации).</p> <p>Конкретные размеры доплат определяются по результатам специальной оценки условий труда за время фактической занятости в таких условиях.</p>
3.	За ненормированный рабочий день водителям автомобилей	25
4.	За работу водителям автомобилей требующего повышенного уровня профессиональной квалификации класса II класса	25 10
5.	<p>За привлечение работника к работе в установленный ему графиком выходной или нерабочий праздничный день: работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам работникам, получающим месячный оклад</p> <p>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).</p>	<p>не менее чем в двойном размере</p> <p>не менее двойной часовой или дневной ставки; не менее одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы</p>
6.	За переработку рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки	сверхурочная работа оплачивается за первые 2 часа работы не менее чем в

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	полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере
---	--

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

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

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

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

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

К Положению об оплате труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Сатисская средняя школа», осуществляющей образовательную деятельность на территории городского округа город Первомайск Нижегородской области

Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Сатисская средняя школа», осуществляющей образовательную деятельность на территории городского округа город Первомайск Нижегородской области
(далее – Положение)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Сатисская средняя школа», осуществляющей образовательную деятельность на территории городского округа город Первомайск Нижегородской области (далее – образовательная организация), разработано в целях повышения качества и результата трудовой деятельности педагогических и руководящих работников организации.

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

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

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

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

2. ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ
ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ОРГАНИЗАЦИИ

2.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- **выплаты за интенсивность и напряжённость выполняемых работ;**
- **выплаты за качество и высокие результаты работы;**
- **выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет** (в виде надбавок,

определенных приложением 1 к Положению);

- премиальные выплаты по итогам конкретной работы.

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

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

- за дополнительную нагрузку (за работу в качестве секретаря (педагогического совета, ШМО, совещания при директоре), за организацию работы по предоставлению в органы ПФР электронных образов документов, за работу общественному инспектору детства, за оформление документации по очно-заочной форме обучения, за работу с Интернетом и прием электронной почты, за ведение документации по воинскому учёту, за организацию курсовой подготовки обучающихся и сотрудничество с высшими учебными заведениями, за организацию систематической работы школьного сайта и его плановое обновление, за работу с документацией по социальному страхованию, за наставничество, за озеленение и эстетическое оформление здания школы и пришкольной территории, работу тьютором, ответственному за организацию питания обучающихся, ответственному за подвоз обучающихся, администратору проекта Дневник.ru, работу в классе-комплекте, за участие в работе экспериментальных площадок проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования и внедрению новых педагогических технологий, библиотекарю за работу с библиотечным фондом, руководителю школьного музея) – до 100 % от минимального оклада по ПКГ

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

- за особый режим работы (реализация программ профилактического и оздоровительного характера с детьми, требующими повышенного внимания, за ведение обучения в классе-комплекте, за обучение в общеобразовательном классе обучающихся с отклонениями в развитии, за реализацию общеобразовательных программ по подготовке предметов, имеющих особый статус (обязательные предметы на государственной итоговой аттестации и предметы по выбору обучающимися) – до 100 % от ПКГ;

- за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения – до 100 % от ПКГ;

Работникам общеобразовательной организации устанавливаются выплаты за интенсивность и напряженность выполняемых работ в следующих размерах:

Заместителям директора, заведующему филиалом, методисту, старшему воспитателю: за интенсивность и напряженность труда до 200% от минимального оклада по ПКГ;

Библиотекарю:

за интенсивность и напряженность труда до 200% от минимального оклада по ПКГ;

Помощнику воспитателя, машинисту по стирке и ремонту спецодежды:

за интенсивность и напряженность труда до 200% от минимального оклада по ПКГ;

Заведующему хозяйством:

за интенсивность и напряженность труда до 200% от минимального оклада по ПКГ;

Повару:

за интенсивность и напряженность труда до 200% от минимального оклада по ПКГ;

Кастелянше:

за интенсивность и напряженность труда до 200% от минимального оклада по ПКГ;

Водителю:

за интенсивность и напряженность труда до 200% от минимального оклада по ПКГ;

Работнику:

За исполнение обязанностей дворника, соблюдение чистоты и порядка вокруг школы до 200% от минимального оклада по ПКГ;

Работникам школы:

ответственному за охрану труда и соблюдение правил техники безопасности до 200% от минимального оклада по ПКГ.

ответственному за выпуск и эксплуатацию автобуса до 200% от минимального оклада по ПКГ.

Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и напряжённость выполняемых работ руководителям организаций, осуществляющих образовательную деятельность, руководителю учреждения, обеспечивающего предоставление услуг в сфере образования на территории городского округа город Первомайск Нижегородской области устанавливается за:

- масштаб руководства организаций (численность обучающихся и воспитанников, работа в двух зданиях и более, оказание образовательных услуг населению, проживающего на территории, с радиусом охвата свыше 5 км и т.д.);

- особый режим работы (реализация программ профилактического (оздоровительного) характера с детьми, требующими повышенного внимания; реализация основных общеобразовательных программ трех и более уровней, реализация дополнительных общеобразовательных программ, реализация вариативных форм дошкольного образования, работа консультативных центров в организации, реализация мероприятий индивидуальных программ реабилитации детей – инвалидов и т.д.);

- высокую степень самостоятельности и ответственности в т.ч. проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения;

- высокое профессиональное мастерство.

Руководителю учреждения, обеспечивающего предоставление услуг в сфере образования на территории городского округа город Первомайск Нижегородской области за интенсивность и напряженность выполняемых работ устанавливается в процентном соотношении к должностному окладу до 200%.

Размер стимулирующей части руководителям организаций, осуществляющих образовательную деятельность, руководителю учреждения, обеспечивающего предоставление услуг в сфере образования на территории городского округа город Первомайск Нижегородской области за интенсивность и напряженность выполняемых работ устанавливается один раз в год, по итогам календарного года, в срок до 1 февраля следующего года за отчетным

2.1.3. Выплаты стимулирующего характера за выполнение конкретной работы предполагают поощрение работника общеобразовательной организации:

- за качественную подготовку и проведение конкретного мероприятия (различного уровня: общешкольного (либо детсадовского), муниципального, регионального);
- за качественное проведение открытых уроков, открытых классных часов и внеклассных мероприятий;
- за качественную подготовку и активное участие в проведении семинаров, практикумов, лекторий, консультаций, педчтений;
- за качественную целенаправленную работу с одаренными детьми;
- за качественную подготовку обучающихся к российским, окружным, областным и городским конкурсам, олимпиадам, конференциям и т.д.;
- лауреатам и дипломантам конкурса «Учитель года», «Воспитатель года», «Вожатый года» и других конкурсов и соревнований (не ниже уровня городского округа);
- за качественное оформление документов об уровне образования выпускников;
- за качественное проведение государственной итоговой аттестации;
- за качественную работу в составе территориальных предметных подкомиссий территориальных экзаменационных комиссий Нижегородской области;
- за качественную разработку индивидуальных авторских программ, их реализацию в учебно-воспитательном процессе и результативность;
- за качественную подготовку публичных выступлений и представление школы на различном уровне;
- за результативную подготовку к районным соревнованиям, конкурсами смотрам;
- за качественное оформление тематических выставок, создание медиатеки;
- за качественную подготовку и проведение предметных школьных недель;
- за качественную организацию и проведение летней оздоровительной кампании;
- за качественную подготовку и активное участие в проведении семинаров, практикумов, лекторий, консультаций, педчтений;
- за качественную организацию и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся, проведение мероприятий по профилактике вредных привычек;
- за качественную организацию дежурства класса по школе;
- за качественное проведение работ по подготовке школы к новому учебному году, к зимнему сезону, за обогащение предметно-развивающей среды в классах, групповых помещениях и на игровых участках ДГ;
- за качественное выполнение работ, связанных с обеспечением безаварийного, бесперебойного функционирования инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения школы;
- за качественную оперативную работу по своевременному и качественному исполнению смет доходов и расходов школы;
- за качественное выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- за качественное проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;
- за качественный уровень выполнения муниципальных услуг;
- за качественную подготовку и своевременную сдачу предоставляемой аналитической, диагностической, контрольной, отчетной и статистической информации;
- за качественную уборку и благоустройство территории ДГ и школы (работа на клумбах, цветниках, очистка снега, обрезка кустарников, откос травы);

- за качественное выполнение работ, связанных с обеспечением безаварийного, бесперебойного функционирования инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения ДГ и школы;
- за качественную и безаварийную работу водителя;
- за качественное обслуживание и ремонт оргтехники;
- в связи с профессиональным праздником День Учителя, День Дошкольного работника, Международным женским днем, Днем защитника Отечества, Новым годом, юбилейными датами (50,55, 60 лет, далее – кратно пяти годам)
- в связи с награждением государственными, ведомственными наградами и наградами уровня городского округа;
- по итогам работы за определенный период (за четверть, за полугодие, по итогам учебного года).

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

2.3. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника общеобразовательной организации устанавливаются приказом руководителя образовательной организации, в котором определяется период действия данных выплат. 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.

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

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

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

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

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

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

2.10. Экспертно-аналитическая группа заполняет оценочные листы на

педагогических работников согласно критериям и баллам, утвержденным положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда организации. Координирует деятельность экспертно-аналитической группы руководитель или заместитель руководителя организации.

2.11. Форма и содержание оценочных листов результативности и качества деятельности работника включает: должность, фамилию и инициалы работника, критерии оценки, баллы, выставленные экспертами по соответствующим критериям, фамилию и инициалы эксперта, дату заполнения оценочного листа. Перечень критериев оценки результативности и качества работников образовательной организации изложены в разделе 3 настоящего приложения.

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

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

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

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

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

2.17. На основании представления руководителя организации коллегиальный орган управления 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 представительного органа управления организации определяется на основании документов, регламентирующих его деятельность.

2.18. 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. Определение размеров поощрительных надбавок за результаты труда на

январь - август очередного года происходит по такой же схеме в августе очередного года

2.19. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на период установления стимулирующих надбавок, за минусом суммы, необходимой на уплату страховых взносов в государственные внебюджетные фонды и выслуги лет, делится на максимальное количество баллов по организации. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла "Д".

Величина ежемесячной стимулирующей выплаты работнику ОО рассчитывается по формуле:

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

HE - ежемесячная стимулирующая выплата работнику;

Д - денежный вес одного балла;

Б - набранное количество баллов;

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

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

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

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

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

3. УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ВЫПЛАТ

СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РУКОВОДИТЕЛЯМ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ, А ТАКЖЕ УЧРЕЖДЕНИЙ, ОБЕСПЕЧИВАЮЩИХ ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ УСЛУГ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ

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

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

3.1.2. Критерии материального стимулирования за качество и высокие результаты работы руководителей:

- общеобразовательных организаций, организации дополнительного образования:

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Критерии оценки деятельности руководителя общеобразовательных организаций, организации дополнительного образования (далее – ОО, ОДО)	Баллы
1	Сохранение контингента обучающихся	Отсутствие случаев исключения из ОО	2
2	Разработано и принято положение о системе оценки качества образования в образовательной организации с учетом мнения участников образовательной деятельности и органа самоуправления образовательной организации	Разработано и принято положение о системе оценки качества образования в образовательной организации, предусматривающее внутришкольный мониторинг динамики индивидуальных предметных, личностных и метапредметных результатов освоения основной образовательной программы в соответствии с ФГОС. В рассматриваемый период получены и проанализированы данные внутришкольного мониторинга	2
3	Разработано и реализуется положение о портфолио обучающегося, предусматривающего накопительную оценку внеучебных достижений в соответствии с требованиями ФГОС к личностным и метапредметным результатам освоения основной образовательной программы	Разработано и размещено на сайте ОО положение о портфолио обучающегося Положение о портфолио обучающегося реализуется в отношении: - мене 50% обучающихся; - 50% -70% обучающихся; - свыше 70% обучающихся.	1 0,5 1 1,5
4	Применяются электронные дневники успеваемости обучающихся	Дневники ведутся для: - 30%-50% обучающихся; - 50% -70% обучающихся; - свыше 70% обучающихся; - 100 % обучающихся.	0,5 1 1,5 2
5	В образовательной организации разработана и действует система школьных конкурсов,	Наличие электронной базы данных (рейтинг победителей, призеров и участников)	2

	олимпиад, соревнований		
6	Наличие призеров и победителей олимпиад - на уровне округа, - на областном уровне - на федеральном уровне	Наличие призеров и победителей олимпиад	1 5 10
7	Наличие призеров и победителей конкурсов, соревнований, смотров - на уровне округа, - на областном уровне - на федеральном уровне	Наличие призеров и победителей конкурсов, соревнований, смотров	1 5 7
8	Наличие призеров и победителей спортивных соревнований и акций муниципального уровня Наличие участников спортивных соревнований регионального уровня	Наличие участников, призеров и победителей соревнований	1 5
	Количество обучающихся, охваченных проектными формами обучения	- 30%-50% обучающихся; - 50% -70% обучающихся; - свыше 70% обучающихся;	0,5 1 2
	Результативность профилактической работы по предупреждению асоциального поведения учащихся	Отсутствие преступлений и правонарушений учащихся; отсутствие учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних.	2 2
	Работает кабинет молодежных инициатив, действуют социальные проекты по их поддержке и распространению	Наличие информационных материалов на сайте ОО	2
	Работают органы ученического самоуправления, работают программы лидерства в молодежной среде, волонтерской деятельности	Наличие информационных материалов на сайте ОО	2
	Организация вариативности обучения в образовательной организации	Организация в ОО профильного обучения, реализация обучения детей с ограниченными возможностями здоровья через создание специальных (коррекционных) классов (групп), обучение по индивидуальным планам	2
	Участие в инновационной	ОО является инновационной площадкой	

	деятельности	областного или федерального уровня. Статус экспериментальной площадки подтверждается наличием приказов Министерства образования Нижегородской области, Министерства образования и науки Российской Федерации, государственного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Нижегородский институт развития образования».	1 2
	Использование информационно-коммуникативных технологий	Наличие электронной базы (информация о педагогических работниках, участвующих в дистанционных Интернет – конференциях, телекоммуникационных проектах, конкурсах)	2
	Сетевое взаимодействие с другими ОО	Совместное использование ресурсов ОО (интеллектуальных, материальных, кадровых, финансовых), оформленное юридически (договор, соглашение, муниципальный правовой акт и т.п.).	1
	Максимальный балл		61,5

- дошкольных образовательных организаций (далее – ДОО):

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Критерии оценки деятельности руководителя дошкольных образовательной организации	Баллы
1	Наличие системы мониторинга качества образования в ДОО	В ДОО разработано и принято положение системы мониторинга качества образования, опубликовано на сайте ДОО. В публичном докладе содержится соответствующий раздел	2
2	Соответствие предметно-пространственной развивающей образовательной среды ДОО требованиям ФГОС ДОО	Уровень оснащённости: - минимальный - необходимый - максимальный	0,5 1 2
3	Обеспечение периодической сменяемости игрового материала, появление новых предметов, стимулирующих	В ДОО проводится мониторинг созданной предметно-пространственной развивающей образовательной среды ДОО. Аналитические материалы публикуются на страницах сайта	2 5

	игровую, двигательную, познавательную и исследовательскую активность детей в различных пространствах групп	ДОО	
4	Наличие условий позволяющих использовать информационно-коммуникационные технологии воспитательно-образовательной деятельности	Использование при проведении непосредственно – образовательной деятельности технических средств ИКТ	2
5	Разработано и реализуется положение о портфолио воспитанников	Положение о портфолио воспитанников реализуется в отношении: - мене 50% воспитанников; - 50% -70% воспитанников; - свыше 70% воспитанников.	0,5 1 1,5
6	В ДОО разработана и действует система внутрисадовых конкурсов, соревнований	Наличие электронной базы данных (рейтинг победителей, призеров и участников)	2
7	Организация дополнительного образования	Доля воспитанников детского сада, занимающихся в кружках и студиях на базе ДОО не менее 20% от общей численности воспитанников ДОО	2
8	Наличие призеров и победителей конкурсов, соревнований, смотров - на уровне округа, - на областном уровне - на федеральном уровне	Наличие призеров и победителей конкурсов, соревнований, смотров, без учета количества призеров	1 5 10
9	Наличие призеров и победителей спортивных соревнований и акций муниципального уровня Наличие участников спортивных соревнований регионального уровня	Наличие участников, призеров и победителей соревнований, без учета количества призеров	2 10
10	Количество	- мене 50% воспитанников;	0,5

	воспитанников, охваченных проектной деятельностью	- 50% -70% воспитанников; - свыше 70% воспитанников	1 2
11	Реализуется программа семейного воспитания и просветительской деятельности по распространению педагогических знаний среди родителей и общественности	Да	2
12	Результативность методической работы в ДОО	Участие педагогов ДОО в работе педагогических сообществ округа. Проведение педагогами ДОО мастер - классов, открытых показов, презентация собственного опыта (не менее 4 в учебный год)	
13	Результативность участия руководителя в методической и научно-исследовательской работе	Ежегодное представление собственного опыта через открытые педагогические советы, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах, конференциях, фестивалях, форумах	
14	Организация вариативности обучения в образовательной организации	Реализация обучения детей с ограниченными возможностями здоровья через создание специальных (коррекционных) классов (групп), обучение по индивидуальным планам	3
15	Участие в инновационной деятельности	ДОО является инновационной площадкой областного или федерального уровня. Статус экспериментальной площадки подтверждается наличием приказов Министерства образования Нижегородской области, Министерства образования и науки Российской Федерации, государственного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Нижегородский институт развития образования».	1 2
16	Использование информационно-коммуникативных	Наличие электронной базы (информация о педагогических работниках, участвующих в	2

	технологий	дистанционных Интернет – конференциях, телекоммуникационных проектах, конкурсах)	
17	Сетевое взаимодействие с другими образовательными организациями	Совместное использование ресурсов ДОО (интеллектуальных, материальных, кадровых, финансовых), оформленное юридически (договор, соглашение, муниципальный правовой акт и т.п.).	1
		Максимальный балл	61,5

Оценка результативности и качества труда руководителей организаций, осуществляющих образовательную деятельность проводится экспертно-аналитической группой комиссии по оплате труда руководителей, создаваемой приказом учредителя.

Основанием для оценки результативности и качества труда руководителей организаций, осуществляющих образовательную деятельность служит достоверная информация из официальных источников, в том числе отчетов о результатах самообследования ОО, размещаемых на сайте образовательной организации, а также информация из органов правопорядка, социальных служб.

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

Подсчет баллов для оценки руководителя организаций, осуществляющих образовательную деятельность проводится учредителем. Денежный вес одного балла составляет 1% от среднемесячной заработной платы педагогических работников в зависимости от типа организации, осуществляющей образовательную деятельность за отчетный период.

Утверждение итоговых оценочных листов руководителей организаций, осуществляющих образовательную деятельность проводится на итоговом заседании экспертно-аналитической группы с оформлением письменного протокола. В протоколе итогового заседания указывается дата проведения заседания, присутствующие члены экспертно-аналитической группы, фамилия и занимаемая должность руководителей образовательных организаций, критерии результативности их деятельности и среднеарифметическое количество баллов по оценочным листам, оформленным экспертами.

Размер стимулирующей части руководителям организаций, осуществляющих образовательную деятельность за качество и высокие результаты работы (Р):

$P = \sum B \times Д б.$, где

$\sum B$ - количество набранных баллов за качество и высокие результаты работы;

Д б. - денежный вес одного балла.

Размер стимулирующей части руководителям организаций, осуществляющих образовательную деятельность за качество и высокие результаты устанавливается один

раз в год, по итогам календарного года, в срок до 1 февраля следующего года за отчетным.

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

- по основной деятельности образовательного учреждения:

**Показатели
эффективности деятельности заместителя директора**

	Должность: заместитель директора	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности заместителя директора	Подтверждающие документы	Общее количество баллов
1	Позитивная динамика учебных достижений обучающихся, воспитанников, по курируемым заместителем предметам, направлениям: - на уровне прошлого учебного года - выше в сравнении с предыдущим учебным годом	Отслеживание динамики по отчетам	Самоанализ деятельности	1,0 2,0
2	Создание условий для внеурочной деятельности обучающихся, воспитанников и организация дополнительного образования: - охват дополнительным образованием детей: 80% 60%	Отчеты по итогам периода	Самоанализ деятельности	2,0 1,0
3	Увеличение количества устроенных выпускников школы (отсутствие неустроенных – не продолживших обучение и нетрудоустроенных)	Отчеты по итогам года	Самоанализ деятельности	2,0
4	Отсутствие жалоб, обращений в вышестоящие органы управления образованием по	Да/ нет	Самоанализ деятельности	2,0

	конфликтным ситуациям			
5	Продуктивность реализации программы развития школы, ее соответствие приоритетным направлениям развития образовательной системы .	Да/нет	Самоанализ деятельности	2,0
6	Социально-психологический климат в трудовом и ученическом коллективе (отсутствие случаев травматизма, нарушений трудового законодательства, подтвердившихся фактов, изложенных в обращении граждан)	Да/ нет	Самоанализ деятельности	2,0
7	Оздоровление воспитанников в каникулярное время - на уровне прошлого года выше в сравнении с предыдущим учебным годом	Отчеты по итогам периода	Самоанализ деятельности	1,0 2,0
Итого баллов				18
Итого максимум у заместителя директора – 18 баллов – 100% Эффективность – 12 баллов – 70%				

Перечень
показателей материального стимулирования заместителя директора

№ п/п	Целевые показатели материального стимулирования заместителя директора	Критерии оценки материального стимулирования деятельности и заместителя директора	Подтверждающие документы	Максимальное количество баллов	Количество баллов в период январь-июнь	Количество баллов период июль-декабрь
1	Доля педагогов, использующих ИКТ для моделирования урока (занятий), индивидуализации траекторий	Отслеживание динамики по отчетам	Самоанализ деятельности	6,0		

	обучения учащихся, в сравнении с прошлым годом: - на уровне прошлого учебного года - выше в сравнении с предыдущим учебным годом			10,0		
2	Количество педагогов, принявших участие в различных муниципальных, региональных, всероссийских конкурсах, в сравнении с прошлым годом: - на уровне прошлого учебного года - выше в сравнении с предыдущим учебным годом	Отслеживание динамики по отчетам	Самоанализ деятельности	6,0 10,0		
3	Высокий уровень организации и проведения государственной итоговой аттестации	Отслеживание динамики по отчетам	Самоанализ деятельности	10,0		
4	Прохождение курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки (за последние три года)	Отчет по итогам года	Самоанализ деятельности	10,0		
5	Отсутствие травм, полученных во время воспитательно-образовательного процесса	Да/нет	Самоанализ деятельности	10,0		
6	Количество выступлений,	Отслеживание динамики	Протоколы заседаний	6,0		

	подготовленных курируемыми заместителем педагогами, на различных профессиональных форумах (педагогических советах, семинарах, конференциях и др.), в сравнении с предыдущим годом: - на уровне прошлого учебного года - выше в сравнении с прошлым учебным годом	по отчетам		10,0		
7	Количество открытых уроков (занятий), проведенных курируемыми заместителем педагогами в сравнении с предыдущим учебным годом: - на уровне прошлого учебного года - выше в сравнении с прошлым учебным годом	Отслеживание динамики по отчетам	Протоколы заседаний	6,0 10,0		
8	Разработка в течение года методических пособий (рекомендаций, положений и т.д.) для внутреннего пользования	Да/нет	Наличие материалов	10,0		
Максимально возможное количество баллов				80,0		

3.1.4. Критерии и показатели эффективности деятельности учителя

Перечень

показателей эффективности и результативности деятельности учителя

№ п/п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности педагогических работников	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности педагогических работников	Подтверждающие документы	Учитель предметник / Кол-во баллов	Классный руководитель/Кол-во баллов	Общее количество баллов
1	Отсутствие дисциплинарных взысканий	Отсутствуют	Приказы по дисциплинарным взысканиям	3		3
2	Охват горячим питанием обучающихся класса	- на 1 уровне обучения – 90% - на 2-3 уровне обучения -80% - ниже	Отчеты по питанию ежемесячные кл. руководителя		2	2 2 0
3	Исполнение всеми обучающимися класса Положения о школьной форме	- да - нет	Информация школьных рейдов		1 0	1 0
4	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса	- отсутствуют - необоснованные, зарегистрированные в журнале обращений; - устные жалобы (журнал устных обращений граждан)	Записи в журналах обращений	2		2 1 0
5	Повышение профессионально	- повышение имеющейся	Лист экспертной	2		2

	й компетентности педагога	категории - подтверждение имеющейся категории - прохождение курсовой подготовки не реже 1 раза в 3 года	оценки, приказ	1 1		1 1
6	Эффективность взаимодействия с родителями	Доля родителей посетивших родительские собрания: -80 – 100% - 50 – 79%	Протоколы родительских собраний		2	2 1
7	Наличие мероприятий проведенных совместно с родителями и детьми	- да - нет	Фотоотчеты		2	3 0
8	Отсутствие замечаний по работе со школьной документацией	- классный журнал - электронный журнал - рабочие программы	Справки по итогам проверки Анализ листов экспертной оценки рабочих программ, своевременная корректировка рабочих программ	1 1 2		1 1 2
9	Отсутствие случаев травматизма	- да - нет	Журнал регистрации случаев травматизма	1		1 0
				13	7	20
Итого максимум у учителя – 13 баллов – 100%						

Эффективность – 9 баллов – 70%

Итого максимум у учителя и классного руководителя – 20 баллов – 100%
Эффективность -14 баллов -60%

3.1.5. Критерии и показатели материального стимулирования деятельности учителя

**Перечень
показателей материального стимулирования учителя**

№ п/п	Целевые показатели материального стимулирования деятельности педагогических работников	Критерии оценки материального стимулирования деятельности педагогических работников	Подтверждающие документы	Максимальное кол-во баллов	Количество баллов в период январь-июнь	Количество баллов период июль-декабрь
1. Динамика образовательных результатов						
1.1.	а) 100% уровень обученности б) уровень качества обученности	выше муниципального задания: 75% - 100% 51% - 74% - соответствует муниципальному заданию 50%	Отчеты по итогам четверти и года	3 3 2 1		
2. Результаты ГИА						
2.1	Наличие выпускников показывающие максимальные результаты ГИА на уровне:	- не ниже муниципального уровня (основные предметы) - не ниже муниципального уровня (предмет по выбору) - выше муниципального уровня на 20-30% - выше регионального уровня	Отчеты по результатам ГИА	1 2 до 4 10		
3. Динамика учебных достижений						
3.1.	По предмету,	- стабильная		1		

	считаем от количества класса	- повышение: до 30% до 50% свыше 50%		2 3 4		
4. Участие и результаты						
4.1.	Олимпиады и конкурсы	- победители школьного этапа олимпиад (при наличии 3 и более участников) - призеры и победители муниципального уровня олимпиад - участники регионального уровня -призёры и победители регионального уровня При наличии участия в мероприятиях в нескольких уровнях баллов учитывается – наивысший	Приказы и грамоты	1 2 2 7		
4.2.	Спортивные соревнования	- победители школьного этапа соревнований (при наличии 3 и более участников) - призеры и победители муниципального уровня соревнований - участники регионального уровня -призёры и победители	Приказы и грамоты	1 2 2 5 7		

		регионального уровня При наличии участия в мероприятиях в нескольких уровнях балл учитывается – наивысший				
4.3.	Доля обучающихся отдохнувших в загородных лагерях	не ниже муниципального уровня (7%) выше муниципального уровня	Отчет о летнем отдыхе	1 2		
5. Профессиональная деятельность педагога						
5.1.	А) наличие печатных публикаций Б) наличие сайта учителя В) обобщение педагогического опыта работника: Г) конкурсы профессионального мастерства: Д) участие в работе творческих групп, объединений профессионального сообщества:	- на школьном уровне - на муниципальном уровне - на школьном уровне - на муниципальном уровне - на региональном уровне - на школьном уровне - на муниципальном уровне	Фотоотчет, скриншоты сайта Протоколы заседаний МО Приказы, грамоты Протоколы заседаний МО	до 4 до 2 1 2 1 2 4 1 2		
6. Разработка ООП ООО						

6.1	По степени участия	объем труда определяет – председатель группы	Приказ об участии, представление председателя группы	до 4		
7. Работа с детьми из социально неблагополучных семей						
7.1	Сохранение контингента обучающихся	- отсутствие пропусков без уважительных причин - вовлечение детей в коллективно – творческие дела	Отчеты по пропускам Отчет по внеурочной деятельности	1 1		
Итого баллов				53,0		

3.1.6. Критерии и показатели эффективности и результативности педагога - организатора, методиста, библиотекаря

Перечень

показателей эффективности и результативности педагога - организатора, методиста, библиотекаря

№ п/п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности педагогических работников	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности педагога - организатора, методиста, библиотекаря	Подтверждающие документы	Общее количество баллов
1	Отсутствие дисциплинарных взысканий	Отсутствуют	Приказы по дисциплинарным взысканиям	3
2	Охват дополнительным образованием в рамках внеурочной деятельности	- на 1 уровне обучения – 90% - на 2-3 уровне обучения -80% - ниже	Отчеты по итогам года	2 2 0
3	Участие в мероприятиях разного уровня	- да - нет	Информация с мероприятий	1 0
4	Отсутствие	- отсутствуют	Записи	2

	обоснованных жалоб участников образовательного процесса	- необоснованные, зарегистрированные в журнале обращений; - устные жалобы (журнал устных обращений граждан)	в журналах обращений	
5	Повышение профессиональной компетентности педагога	- повышение имеющейся категории - подтверждение имеющейся категории - прохождение курсовой подготовки не реже 1 раза в 3 года	Лист экспертной оценки, приказ	2 1 1
6	Эффективность взаимодействия с родителями	Доля родителей посетивших родительские собрания: -80 – 100% - 50 – 79%	Журнал учета обращений и бесед с родителями	2 1
7	Наличие мероприятий проведенных совместно с родителями и детьми	- да - нет	Фотоотчеты	3
8	Отсутствие замечаний по работе со школьной документацией	- классный журнал - электронный журнал	Справки по итогам проверки	1 1
9	Отсутствие случаев травматизма	- да - нет	Журнал регистрации случаев травматизма	1
Итого максимум у педагога - организатора, методиста, библиотекаря – 20 баллов – 100% Эффективность -14 баллов -60%				20

3.1.7. Критерии и материального стимулирования педагога - организатора, социального педагога, методиста,

**Перечень
показателей материального стимулирования педагога - организатора, методиста,
библиотекаря**

№ п/п	Целевые показатели материального стимулирования деятельности педагогических работников	Критерии оценки материального стимулирования деятельности педагога - организатора, методиста, библиотекаря	Подтверждающие документы	Максимальное кол-во баллов	Количество баллов в период январь-июнь	Количество баллов в период июль-декабрь
1. Динамика воспитательных результатов						
1.1.	а) 100% охват внеурочной деятельностью б) 80% охват внеурочной деятельностью	выше муниципального задания: - соответствует муниципальному заданию 78,6% - ниже муниципального задания	Отчеты по итогам четверти и года	3 2 1		
2. Воспитательная работа						
2.1.	Доля учащихся (воспитанников), активно участвующих в общественной жизни учреждения	- не ниже муниципального уровня) - не ниже муниципального уровня (предмет по выбору) - выше муниципального уровня на 20-30% выше регионального уровня	Отчеты по результатам мероприятий	1 2 3 5		
3. Динамика учебных достижений						
3.1.	По предмету, считаем от количества класса	- стабильная - повышение: до 30% до 50% свыше 50%		1 2 3 4		

4. Участие и результаты						
4.1.	Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и т.п.	- муниципального уровня - регионального уровня	Приказы и грамоты	3 5		
4.2	Привлечение к участию в работе с обучающимися, воспитанниками, студентами представителей общественных организаций, шефов и др.	- муниципального уровня - регионального уровня	Фотоотчеты	5 7		
4.3.	Доля обучающихся отдохнувших в загородных лагерях, с ОВЗ и детей инвалидов, состоящих на различных учетах (от общего количества учащихся по школе)	не ниже муниципального уровня (7%) выше муниципального уровня	Отчет о летнем отдыхе	1 2		
5. Профессиональная деятельность						
5.1.	А) наличие печатных публикаций публикаций, Б) наличие сайта В) обобщение педагогического опыта работника:	- на школьном уровне - на муниципальном уровне	Фотоотчет, скриншоты сайта Протоколы заседаний МО Приказы, грамоты	до 4 до 2 1 2 1		

	Г) конкурсы профессионального мастерства:	- на школьном уровне - на муниципальном уровне - на региональном уровне	Протоколы заседаний МО	2 4 1 2		
	Д) участие в работе творческих групп, объединений профессионального сообщества:	- на школьном уровне - на муниципальном уровне				
6. Разработка ООП ООО						
6.1.	По степени участия	объем труда определяет – председатель группы	Приказ об участии, представление председателя группы	до 4		
7. Работа с детьми из социально неблагополучных семей						
7.1.	Сохранение контингента обучающихся	вовлечение детей в коллективно – творческие дела	Отчеты по пропускам Отчет по внеурочной деятельности	1 1		
Итого баллов				46,0		

3.1.8. Критерии и показатели эффективности деятельности заведующего хозяйством

Показатели**эффективности деятельности заведующего хозяйством**

	Должность: начальник хозяйственного отдела	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности заведующего	Подтверждающие документы	Общее количество баллов
--	---	--	---------------------------------	--------------------------------

		ХОЗЯЙСТВОМ		
1	Организация работ по уборке помещений, благоустройству территорий школы: отсутствие замечаний со стороны проверяющих - отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений	Нет Нет	Журнал	2,0 2,0
2	Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок в срок	В срок по мере поступления	Журнал	2,0
3	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на соблюдение техники безопасности пожарной и электробезопасности	В срок по мере поступления	Журнал	2,0
4	Отсутствие жалоб, обращений в вышестоящие органы управления образованием по конфликтным ситуациям	В срок по мере поступления	Журнал	2,0
Итого максимум у начальника заведующего хозяйством – 10 баллов – 100% Эффективность -6 баллов -60%				10,0

3.1.9. Критерии и показатели материального стимулирования заведующего хозяйством

Перечень

показателей материального стимулирования заведующего хозяйством

N п/п	Целевые показатели материального стимулирования деятельности педагогических работников	Критерии оценки материального стимулирования деятельности	Подтверждающие документы	Максимальное количество баллов	Количество баллов в период январь-июнь	Количество баллов в период июль-декабрь

		заведующего хозяйством				
1	Организация и проведение работы в течение года, направленной на повышение условий безопасности в образовательном учреждении	Организуется Проводится	План мероприятий	До 10 баллов		
2	Контроль за работой автотранспорта: - своевременное проведение инструктажа с водителями - проведение сверок с ГИБДД - выполнение обязанностей диспетчера	Организуется Проводится Выполняется	Журналы Путевые листы	До 10 баллов		
3	Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, электроснабжение, водоснабжение и др.)	Договора, заключенные в срок	Журнал учета	До 10 баллов		
4	Своевременность составления проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	Документация	Журнал учета	До 10 баллов		
5	Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно - материальных	Документация	Журнал учета	До 10 баллов		

	ценностей					
6	Наличие приборов учета теплоэнергоносителей и обеспечение их бесперебойной работы, соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергоносителей	Документация	Журнал учета	До 10 баллов		
Итого: баллов				50,0		

3.1.10. Критерии и показатели эффективности деятельности инженера-программиста специалиста по ОТ, водителя

**Показатели
эффективности деятельности инженера-программиста, специалиста по ОТ,
водителя**

	Должность: начальник хозяйственного отдела	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности инженера – программиста, специалиста по ОТ, водителя	Подтверждающие документы	Общее количество баллов
1	Качественное ведение делопроизводства	Да	Документооборот	2,0
2	Своевременная подготовка информации, отчетов, приказов, распоряжений	В срок по мере поступления	Журнал учета	2,0
3	Оперативное доведение информации, приказов, распоряжений администрации до исполнителей	В срок по мере поступления	Журнал учета	2,0
4	Использование в работе программ, обеспечивающих организацию учебно-воспитательного	Да	Документооборот	2,0

	процесса			
5	Отсутствие жалоб, обращений в вышестоящие органы управления образованием по конфликтным ситуациям	В срок по мере поступления	Журнал	2,0
Итого максимум у инженера – программиста, специалиста по ОТ, водителя – 10 баллов – 100% Эффективность -6 баллов -60%				10,0

3.1.11. Критерии и показатели материального стимулирования инженера – программиста, специалиста по ОТ, водителя

Перечень

показателей материального стимулирования инженера – программиста, специалиста по ОТ, водителя

№ п/п	Целевые показатели материального стимулирования деятельности педагогических работников	Критерии оценки материального стимулирования деятельности инженера – программиста, специалиста по ОТ, водителя	Подтверждающие документы	Максимальное количество баллов	Количество баллов в период январь-июнь	Количество баллов в период июль-декабрь
1	Контроль за соблюдением регламентов документооборота	Организуется Проводится	План мероприятий	До 6 баллов		
2	Наличие системы работы с архивом	Организуется Проводится Выполняется	Журналы Путевые листы	До 6 баллов		
3	Наличие	Договора,	Журнал	До 6		

	диагностической и аналитической работы; владение персональным компьютером, работа с сайтом ОО	включенные в срок	учета	баллов		
4	Отсутствие нарушений в оформлении приказов и другой документации	Документация	Журнал учета	До 6 баллов		
5	Соблюдение норм техники безопасности	Документация	Журнал учета	До 6 баллов		
6	Своевременное формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечение их сохранности и сдача в архив	В срок по мере поступления	Документоборот	До 6 баллов		
Итого баллов				36,0		

3.2. Руководителю учреждения, обеспечивающего предоставление услуг в сфере образования на территории городского округа город Первомайск Нижегородской области выплаты стимулирующего характера за качество и высокие результаты работы устанавливаются в процентном соотношении к должностному окладу до 200%.

4. Условия и порядок определения выплат стимулирующего характера работникам руководящего, педагогического, учебно-вспомогательного персонала дошкольных групп и филиала

4.1. Критерии материального стимулирования заведующего филиалом образовательной организации.

№	Критерии материального стимулирования	Баллы
1	Наличие специального профессионального (педагогического) образования не менее чем у 90% педагогического персонала, соответствие квалификации по диплому требованиям, предъявляемым к занимаемой должности отсутствие вакансий педагогического персонала	2
2	Прохождение курсовой подготовки не менее 33% педагогического коллектива ежегодно в объеме более 100 часов, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, публикации в профессиональной прессе, обучение педагогических работников в аспирантуре.	1
3	Отсутствие замечаний административно – технического контроля, периодически обновляемое оформление прилегающей территории	1

4	Охват горячим питанием выше среднего показателя по округу.	2
5	Работа в двух и более зданиях, руководство образовательной организацией, реализующей основные общеобразовательные программы дошкольного образования и общего образования. Наличие школьного автобуса и осуществление подвоза учащихся, организованное в соответствии с требованиями нормативных правовых актов	2
6	Качественное ведение документации с использованием информационных технологий (журнал учета основных средств, учета электроэнергии, боя посуды, составление актов списания, проведение инструктажей, своевременное заключение договоров для филиала)	2
7	Своевременная подготовка филиала к новому учебному году, зимнему сезону. Своевременность организационной работы, связанной с обновлением и ремонтом технологического оборудования и ремонтных работ.	2
8	Проведение месячников и субботников по содержанию помещений и территорий филиала в надлежащем виде, в соответствии СанПин	2
9	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда в помещениях и на территории филиала	2
10	Безаварийная, бесперебойная работа инженерных систем	2
11	Рациональное использование энергоресурсов и воды в филиале, сохранность имущества филиала	2
	Итого	206

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования.	Измерители	Баллы
1	Обоснованные жалобы со стороны сотрудников и родителей.	Да	-2
2	Предписание Роспотребнадзора и Госпожнадзора (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно.	Да	-2
3	Сбои в работе и аварии инженерных систем.	Да	-2
4	Нарушение Устава, правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, инструкции по охране труда.	Да	-2

4.2. Критерии материального стимулирования воспитателя группы дошкольного возраста образовательной организации.

№п/	Критерии материального стимулирования	Баллы
-----	---------------------------------------	-------

п		
1	Посещаемость детей не ниже 80%	1,5
2	Внедрение здоровьесберегающих технологий (соблюдение режима закаливания, обеспечение оздоровления детей, проведение коррекционной работы, приобщение к ЗОЖ).	1,5
3	Использование ИКТ и других технологий (проектный метод, интегрированный метод, модульный метод и т.д.): для моделирования занятия, для воспитательной работы, для индивидуальной работы, для работы с родителями: - периодически - систематически	0,5 2
4	Своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний по работе с документами со стороны администрации; своевременное и качественное предоставление администрации отчетов.	1
5	Эффективная работа с родителями (отсутствие задолженности по родительской плате, работа с семьями детей, не посещающих детский сад; использование нетрадиционных форм работы; отсутствие жалоб, претензий, конфликтных ситуаций, вовлечение родителей в жизнь ДГ).	1
6	Участие в инновационной работе - на внутрисадовом уровне - на муниципальном уровне - на областном или федеральном уровне	1 1,5 2
7	Создание и обогащение предметно-развивающей среды в разное время года в соответствии требованиям ФГОС ДО: - в групповых комнатах (периодическая сменяемость) - на игровых участках в разное время года.	2 2
8	Результативное выступление на различных профессиональных форумах: (педагогических советах, семинарах, конференциях, профессиональных конкурсах и т.д.) - на внутрисадовом уровне - на районном уровне	0,5 1
9	Использование методов, развивающих творческую направленность детей (участие и результативность воспитанников в конкурсах, фестивалях, творческих выставках и т.д.)	1,5
10	Своевременное предоставление информации для сайта ДГ (НОД, праздники, развлечения и т.д.) и периодическая ее сменяемость, публикация статей в СМИ	1
	Итого:	16,56

4.3. Критерии материального стимулирования помощника воспитателя образовательной организации.

№	Критерии материального стимулирования	Баллы
1.	Участие и помощь воспитателю в организации воспитательно-образовательного процесса и в оздоровительных мероприятиях.	2
2.	Содержание помещений в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений	2
3.	Рациональное использование энергоресурсов и воды в дошкольных группах	2
4.	Бережное отношение к имуществу, инвентарю группы.	2
5.	Оперативность выполнения заданий администрации - своевременно - несвоевременно	2 1
	Итого	10 б

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Обоснованные жалобы о нарушении прав воспитанников.	Да	-2
2.	Нарушение норм техники безопасности.	Да	-2
3.	Нарушение норм СанЭпидрежима	Да	-2
4.	Нарушение Устава, правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, инструкции по охране труда.	Да	-2

4.4. Критерии материального стимулирования старшего воспитателя образовательной организации.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Профессиональный рост педагогов (участие педагогов в конкурсах, наличие методических разработок)	Да	2
2.	Организация аттестации педагогических работников: - на 1 категорию - соответствие занимаемой должности	Да	2 1
3.	Информированность педагогов и родителей о деятельности дошкольных групп (частота сменности, актуальность и содержательность наглядной информации и методических	Да	2

	материалов)			
4.	Высокий уровень организации контроля (мониторинга) воспитательно-образовательного процесса	Да		2
5.	Уровень оформления методической документации (образовательная программа, годовой план воспитательно-образовательной работы, материалы оперативного, тематического и других видов контроля)	Да		2
6.	Ведение экспериментальной работы	Да		2
	Итого			126

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Травматизм воспитанников во время образовательного процесса в рамках должностной инструкции.	Да	-2
2.	Нарушение устава, правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, инструкции по охране труда	Да	-2
3.	Несвоевременность сдачи методических отчетов	Да	-2
4.	Обоснованные жалобы о нарушении прав воспитанников, нашедшие отражение в административных актах	Да	-2

4.5. Критерии материального стимулирования заместителя заведующего по административно-хозяйственной части (заведующего хозяйством) образовательной организации.

№	Критерии материального стимулирования	Баллы
1.	Качественное ведение документации с использованием информационных технологий (журнал учета основных средств, учета электроэнергии, боя посуды, составление актов списания, проведение инструктажей, своевременное заключение договоров для дошкольных групп)	2
2.	Своевременная подготовка дошкольных групп к новому учебному году, зимнему сезону. Своевременность организационной работы, связанной с обновлением и ремонтом технологического оборудования и ремонтных работ	2
3.	Проведение месячников и субботников по содержанию помещений и территории в надлежащем виде, в соответствии СанПиН	2

4.	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда в помещениях и на территории.	2
5.	Безаварийная, бесперебойная работа инженерных систем	2
6.	Рациональное использование энергоресурсов и воды, сохранность имущества организации	
	Итого	12 б

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Обоснованные жалобы со стороны сотрудников и родителей	Да	-2
2.	Предписания Роспотребнадзора и Госпожнадзора (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно	Да	-2
3.	Сбои в работе и аварии инженерных систем	Да	-2
4.	Нарушение устава, правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, инструкции по охране труда	Да	-2

4.6. Критерии материального стимулирования музыкального руководителя образовательной организации.

№	Критерии материального стимулирования	Баллы
1.	Использование ИКТ и других технологий (проектный метод, интегрированный метод, модульный метод и т.д.) для моделирования НОД, воспитательной работы, для индивидуальной работы, для работы с родителями - периодически - систематически	0,5 2
2.	Эффективная работа с родителями (вовлечение родителей в жизнь дошкольных групп при проведении праздников, развлечений, НО; индивидуальная работа; выпуск газет; консультации и т.д.)	1,5
3.	Своевременной ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний по работе с документами со стороны администрации; своевременное и качественное предоставление администрации отчетов.	1
4.	Участие в инновационной работе - на уровне образовательной организации	1

	- на муниципальном уровне - на областном или федеральном уровне	1,5 2
5.	Наличие и результативность участия воспитанников в музыкальных конкурсах, фестивалях и т.д.	1,5
6.	Результативное выступление на различных профессиональных форумах: педагогических советах, семинарах, конференциях, профессиональных конкурсах и т.д. - на уровне образовательной организации - на муниципальном уровне	0,5 1
7.	Публикация информации на сайте организации (статьи, консультации, сценарии праздников и т.д.) и периодическая ее сменяемость, публикация статей в СМИ	1,5
8.	Создание развивающей среды, способствующей, способствующей музыкальному развитию и эмоциональному благополучию детей	1,5
	Итого	12 б

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Травматизм воспитанников во время образовательного процесса	Да	-2
2.	Обоснованная жалоба о нарушении прав воспитанников	Да	-2
3.	Невыполнение образовательной программы	Да	-2
4.	Нарушение устава, правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, инструкции по охране труда	Да	-2

4.7. Критерии материального стимулирования инструктора по физической культуре образовательной организации.

№	Критерии материального стимулирования	Баллы
1.	Внедрение здоровьесберегающих технологий (обеспечение оздоровления детей, приобщение к ЗОЖ)	1,5
2.	Использование ИКТ и других технологий (проектный метод, интегрированный метод, модульный метод и т.д.) для моделирования НОД, воспитательной работы, для индивидуальной работы, для работы с родителями - периодически - систематически	0,5 2

3.	Эффективная работа с родителями (вовлечение родителей в жизнь дошкольных групп при проведении праздников, развлечений, НО; индивидуальная работа; выпуск газет; консультации и т.д.)	1,5
4.	Своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний по работе с документами со стороны администрации; своевременное и качественное предоставление администрации отчетов.	1
5.	Участие в инновационной работе - на уровне образовательной организации - на муниципальном уровне - на областном или федеральном уровне	0,5 1 2
6.	Наличие и результативность участия воспитанников в музыкальных конкурсах, фестивалях и т.д.	
7.	Результативное выступление на различных профессиональных форумах: (педагогических советах, семинарах, конференциях, профессиональных конкурсах и т.д.) - на уровне образовательной организации - на муниципальном уровне	0,5 1
8.	Публикация информации на сайте организации (статьи, консультации, сценарии праздников и т.д.) и периодическая ее сменяемость, публикация статей в СМИ	1,5
	Итого	12 б

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Травматизм воспитанников во время образовательного процесса	Да	-2
2.	Обоснованная жалоба о нарушении прав воспитанников	Да	-2
3.	Невыполнение образовательной программы	Да	-2
4.	Нарушение устава, правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, инструкции по охране труда	Да	-2

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

К Положению об оплате труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Сатисская средняя школа», осуществляющей образовательную деятельность на территории городского округа город Первомайск Нижегородской области

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
Преподавателям профессиональных образовательных организаций		20
2. За проверку тетрадей:		
Учителям	1 - 4 классов	10
Учителям русского языка в общеобразовательных организациях, в которых обучение ведется на родном (нерусском) языке, и общеобразовательных организациях, в которых обучение ведется на русском языке, но наряду с ним изучается один из языков народов России, ведущим эти предметы в 1-4 классах		15
3. За проверку письменных работ:		
Учителям, преподавателям по русскому языку, родному языку и литературе		15
Учителям, преподавателям по математике, химии, физике, биологии, иностранному языку, черчению, конструированию, технической механике, истории, обществоведению, географии		10
4. Консультирование, рецензирование рефератов и других творческих работ		10

5. За заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими:	
Учителям в общеобразовательных организациях (в том числе с наличием интерната)	10
Преподавателям (старшим преподавателям), мастерам производственного обучения в профессиональных образовательных организациях	до 15
6. За руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями:	
Учителям, преподавателям, мастерам производственного обучения	до 15
7. За обслуживание вычислительной техники:	
Учителям, преподавателям или другим работникам при обслуживании вычислительной техники с привлечением других специалистов (за внеурочную работу по поддержке, установке, обновлению программного обеспечения (в т.ч. антивирусных программ), подготовку к урокам, ведение занятий по другим дисциплинам с использованием компьютеров, мелкий текущий ремонт и другие необходимые мероприятия для обеспечения учебного процесса с использованием компьютера:	
- за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом не менее 5 единиц	10
- за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом от 5 до 10 единиц	15
- за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом от 10 до 15 единиц	20
- за 15 и более, технически исправных и эксплуатируемых компьютеров	25
8. За заведование учебно-опытными участками, тепличным или парниковыми хозяйствами (в зависимости от объема на время выполнения работ):	
Учителям	до 25
9. За исполнение обязанностей мастера учебных мастерских (заведование учебными мастерскими):	
Учителям	до 20
При наличии комбинированных мастерских	до 35
10. За проведение внеклассной работы по физическому воспитанию:	
В общеобразовательных организациях (в том числе с наличием интерната) педагогическим работникам (в целом на организацию) с количеством классов-комплектов:	
от 10 до 19	25
от 20 до 29	50
30 и более	100

11. За 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
12. За ведение делопроизводства и бухгалтерского учета: Учителям, преподавателям и другим работникам	до 25
13. За заведование хозяйством:	
Директору или другому работнику при отсутствии в штате организаций должностей заместителей директора по административно-хозяйственной части или заведующего хозяйством в общеобразовательной организации, реализующей общеобразовательные программы в очно-заочной форме, интернатах при общеобразовательных организациях.	до 10
За организацию трудового обучения, общественно полезного, производительного труда и профориентацию: Педагогическим работникам в общеобразовательных организациях, имеющих:	
6 - 12 классов	20
13 - 29 классов	35
30 и более классов	60
15. За заведование учебно-консультационными пунктами: Учителям и другим педагогическим работникам	10
16. За руководство отделами:	
внешкольных организациях при наличии в отделе 10 кружков одного профиля (профиля отдела): Педагогам дополнительного образования	30
17. 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
18. Педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, за участие в работе на федеральных, областных экспериментальных площадках, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий: Педагогическим работникам	до 20
Руководителям	до 10
Работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, за работу в комиссиях по осуществлению закупок: Руководство комиссиями	20

Работа секретаря	15
20. Водителям автотранспортных средств, при отсутствии в штате организации должности механика за техническое обслуживание автотранспортных средств	до 30
21. Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании организации	до 30

Примечания:

1. Доплаты за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей работников, рассчитываются исходя из минимального оклада по ПКГ, 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 классное руководство, 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), реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы. Для классов (учебных групп) с меньшей наполняемостью расчет размера доплаты за классное руководство, проверку тетрадей осуществляется в размере 50 процентов от установленной доплаты. Для общеобразовательных организаций (классов), реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы, доплаты за классное руководство, проверку тетрадей устанавливаются в размере, предусмотренном настоящей таблицей.

ПРИЛОЖЕНИЕ 5

К Положению об оплате труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Сатисская средняя школа», осуществляющей образовательную деятельность на территории городского округа город Первомайск Нижегородской области

Порядок определения стажа педагогической работы

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

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

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

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

№ п/п	Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1.	Организации, осуществляющие образовательную деятельность, кроме организаций высшего образования и дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов)	учителя, преподаватели, сурдопедагоги, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители

		<p>физического воспитания, старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, УКП, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы, организаторы внеклассной и внешкольной воспитательной работы с детьми, воспитатели-</p>
--	--	--

		методисты
2.	Органы, осуществляющие управление в сфере образования, и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными организациями	руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством)

Примечание.

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

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

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

концертмейстерам.

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

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

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

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

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

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

К Положению об оплате труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Сатисская средняя школа», осуществляющей образовательную деятельность на территории городского округа город Первомайск Нижегородской области

Размеры минимальных окладов, минимальных ставок заработной платы работников МАОУ «Сатисской СШ», по замещаемым должностям, предусмотренным ПКГ должностей работников культуры с 1 января 2014 года

л/п	Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по профессии	Минимальные оклады (минимальные ставки заработной платы), рублей
	ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» (библиотекарь, библиограф, звукооператор, художник, художник-конструктор и другие)		10762

Положением об оплате труда для должностей работников культуры 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 стажа работы и рассчитывается исходя из минимального оклада по ПКГ.