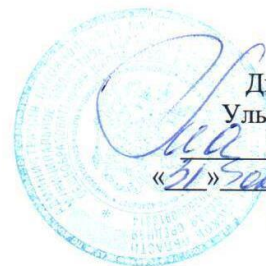


Рассмотрено
на собрании трудового коллектива
Протокол № 28 от 31.10.2013г.

Утверждаю
Директор МБОУ
Ульяновская СОШ
Е.В.Маркина
«31» октября 2013г.
Приказ № 179



ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников
Муниципального бюджетного образовательного учреждения
Ульяновской средней общеобразовательной школы
Лукояновского муниципального района
Нижегородской области

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановлением администрации Лукояновского муниципального района Нижегородской области от 29.09.2008 г. № 123-п «О введении новых систем оплаты труда работникам муниципальных бюджетных учреждений Лукояновского муниципального района», Постановлением главы администрации Лукояновского муниципального района от 27.10.2008 г. № 144-п « Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Лукояновского муниципального района Нижегородской области.» с изменениями и дополнениями, на основании Распоряжения правительства Нижегородской области № 2529-р от 16.11.2012 г., Постановления Администрации Лукояновского муниципального района Нижегородской области № 529-п от 03.04.2013 г "О принятии мер по увеличению оплаты труда работников казенных, бюджетных и автономных учреждений Лукояновского муниципального района Нижегородской области", Распоряжения администрации Лукояновского муниципального района № 167 от 10.09.2013 г., в соответствии с Уставом школы, коллективным договором между администрацией и работниками школы, другими нормативными актами Российской Федерации и Нижегородской области.

1.2. Система оплаты труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения Ульяновской средней общеобразовательной школы (далее - образовательное учреждение) осуществляется в целях:

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

1.3 Система оплаты труда работников образовательного учреждения, носит открытый характер и устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения по согласованию с работниками.

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

1.5. Минимальные должностные оклады работников по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных окладов (базовых должностных окладов), утверждаемых администрацией Лукояновского муниципального района.

При утверждении Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам оклады (должностные оклады 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).

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

1.7. Оплата труда работников занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной работе, а также по работе, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно.

1.8. Должностные оклады, предусмотренные настоящим положением, устанавливаются работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время, согласно действующему законодательству, правилам внутреннего трудового распорядка учреждения и должностными инструкциями.

1.9. Формирование фонда оплаты труда образовательного учреждения осуществляется в пределах объема средств учреждения на текущий финансовый год. В случае перевода учреждения на нормативное финансирование, в соответствии с региональным нормативом бюджетного финансирования, поправочным коэффициентом и количеством обучающихся, а также средствами, поступающими от предпринимательской и иной, приносящей доход, деятельности, средства направляются 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 образовательного учреждения.

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

1.11. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций образовательного учреждения, в части оплаты труда работников предусматриваемый соответствующим главным распорядителем финансов в порядке нормативного финансирования, а также объем ассигнований, предусматриваемый в бюджете подведомственного ему учреждения и могут быть уменьшены только при условии уменьшения объема предоставляемых им бюджетных услуг.

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

II. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда работников образовательного учреждения распределяется на базовую (**ФОТб**) и стимулирующую части (**ФОТст**).

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

2.3. Штатное расписание ОУ ежегодно утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих данного учреждения, необходимые для выполнения муниципального задания (Статья 32 Закона об образовании).

2.4. Размеры должностных окладов работникам, размеры повышающих коэффициентов к окладам устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы и не могут быть ниже минимальных окладов по соответствующему квалификационному уровню соответствующей профессиональной квалификационной группы.

2.5. «Оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников, для которых приказом Минобрнауки России от 24 декабря 2010 года №2075 «О продолжительности рабочего вре-

мени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» определена не продолжительность рабочего времени, а нормы часов педагогической работы в неделю (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 «Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников образовательных учреждений») (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)).

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

2.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя по образовательному учреждению в процентах к минимальному должностному окладу работника или в абсолютном денежном выражении. Выплаты компенсационного характера не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении иных стимулирующих или компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу. Перечень оснований и размеры компенсационных выплат определены в Приложении 2.

2.7. Фонд стимулирования образовательного учреждения формируется за счёт бюджетных средств направленных на оплату труда, средств экономии по другим статьям бюджетной классификации, средств поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и с 1 января 2012 года не может быть менее 30% общего фонда оплаты труда. Перечень, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат.

Перечень и условия осуществления выплат стимулирующего характера приводятся в Приложении 6 к настоящему Положению.

В целях поощрения работников за выполненную работу в образовательном учреждении могут быть установлены по решению работодателя премии по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, полугодие, год), а также премии к праздничным дням, юбилейным датам.

2.8. Работникам образовательного учреждения устанавливаются доплаты за работу, необходимую для осуществления учебно-воспитательного процесса, но не входящую в круг должностных обязанностей соответствующих должностей согласно профессионально – квалификационных справочников. Перечень и размеры доплат устанавливаются приказом директора образовательного учреждения в процентном отношении к минимальному должностному окладу 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. Примерный перечень и величина доплат изложен в Приложении 3.

2.9. Порядок установления должностных окладов педагогическим работникам

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

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

2.9.3. Аттестация педагогических работников образовательного учреждения осуществляется в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников муниципальных образовательных

учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 года № 209.

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

2.9.5. Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование с учётом перечня повышающих коэффициентов.

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

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

2.9.8. Учителю-логопеду, учителям учебных предметов специальных (коррекционных) образовательных (классов) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья должностные оклады как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, устанавливаются при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика; сурдопедагогика; олигофренопедагогика; логопедия; специальная психология; коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная); дефектология и другие аналогичные специальности, а так же окончившим факультеты профессиональной переподготовки по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца.

2.9.9. Основным документом для определения стажа работы являются трудовая книжка либо иные подтверждающие документы, заверенные в установленном порядке. В стаж педагогической работы для определения размеров коэффициента за выслугу лет, засчитывается работа на должностях и в организациях согласно Приложению 4 к настоящему Положению.

2.9.10. Оплата труда работника библиотеки и других работников ОУ определяется Постановлением главы администрации Лукояновского муниципального района № 167 – р то 10.09.2013 г.

2.9.11. Изменение размеров должностных окладов производится при:
изменении величины минимальных окладов Правительством Нижегородской области, с момента введения новых минимальных окладов по ПКГ;

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

присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома;

присуждении ученой степени доктора наук – со дня официального утверждения 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.

2.9.12. Руководитель образовательного учреждения проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) учителей, преподавателей, других работников, устанавливает им должностные оклады; ежегодно устанавливает и ут-

верждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы), тарификационные списки по форме, установленной учредителем образовательного учреждения.

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

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

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

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

2.10.2. Должностные оклады педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки.

2.10.3. Продолжительность рабочего времени педагога-психолога, социального педагога, учителя-логопеда, помощников воспитателей составляет – 36 часов работы в неделю.

Продолжительность рабочего времени воспитателей составляет 25-30 часов 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 педагогической работы сверх установленной нормы часов за 1 ставку заработной платы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере в порядке, предусмотренном п. 2.14 настоящего положения.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Преподавательская работа, указанная в настоящем пункте, может осуществляться с согласия руководителя, как в основное рабочее время, так и за его пределами.

2.10.10. Объем учебной нагрузки учителей образовательного учреждения устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении. Учебная нагрузка педагогического работника образовательного учреждения, оговариваемая в трудовом договоре, ограничивается верхним пределом, определяемым типовым положением об образовательном учреждении соответствующего типа и вида.

Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

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

Предельный объем учебной нагрузки, который может выполняться в образовательном учреждении его руководителем, определяется учредителем образовательного учреждения, отделом образования администрации Лукояновского муниципального района, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, руководителем образовательного учреждения. Педагогическая работа в том же образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.

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

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

2.11. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам образовательного учреждения

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

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата учителей за работу 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 при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

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

Тарификация учителей осуществляющих обучение детей, находящихся на длительном лечении в больницах в зависимости от объема их учебной нагрузки производится 2 раза в год – на начало каждого полугодия.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение учащихся, 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.

2.11.4. 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 РФ от 27.03.2006 № 96 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

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

2.12. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

2.12.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательного учреждения применяется при оплате:

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

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

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

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

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за должностной оклад педагогического работника, на

количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

2.13. Отпуска

2.13.1 Продолжительность основного отпуска работников образовательного учреждения регламентируется Постановлением Правительства РФ от 01.10.2002 г. № 724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений» (с измен. от 29.11.2003 г., 11.05.2007 г., 18.08.2008 г., 16.07.2009 г., 21.05.2012 г.)

2.13.2. Расчет среднего заработка производится в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 г. № 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»

III. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя

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

3.2. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 3 размеров указанной средней заработной платы.

Индексация заработной платы работников, отнесенных к категории «руководители» не может превышать индексацию заработной платы, предусмотренную законом об областном бюджете на очередной финансовый год.

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

$Дор = ЗП_{\text{спр}} \times K$, где:

Дор - должностной оклад руководителя образовательного учреждения;

ЗП_{спр} - средняя заработная плата работников основного персонала учреждения;

K - коэффициент, установленный по группам оплаты труда руководителей образовательных учреждений, устанавливаемы учредителем образовательного учреждения;

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

1 группа - коэффициент до 5;

2 группа - коэффициент до 4;

3 группа - коэффициент до 3;

4 группа - коэффициент до 2.

3.5. Отнесение учреждения к группам по оплате труда руководителей образовательных учреждений осуществляется в зависимости от количественных показателей образовательного учреждения по системе рейтинговых баллов (Приложение 5).

3.6. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение. Перечни должностей и профессий работников учреждений, которые относятся к основному персоналу по видам и типам образовательных учреждений утверждается главой местного самоуправления Лукояновского муниципального района Нижегородской области.

3.7. Периодичность исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя учреждения устанавливается один раз в два года. Расчет средней заработной платы работников основного персонала за предыдущий календарный год производится в 1 квартале года установления должностного оклада руководителя

При расчете средней заработной, платы учитываются выплаты за выполнение обязанностей, не

входящих в должностные обязанности работника, выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала.

3.8. Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы должностных окладов, ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

В численности работников основного персонала ОУ, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала ОУ, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

3.9. При определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитывается среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями.

3.10. В численности работников основного персонала образовательного учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на одной, более одной ставке (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

Работники основного персонала учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Порядок приведения работающих на условиях неполного рабочего времени и внешних совместителей при расчете средней заработной платы работников основного состава:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов - на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

б) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности

работников основного персонала, работавших на условиях неполного рабочего времени

3.11. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются руководителем учреждения, на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителя учреждения.

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

3.13. Премирование руководителя учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки эффективности работы учреждения, утверждаемыми учредителем учреждения за счёт бюджетных средств и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности направляемых на оплату труда работников учреждения. Размеры премирования руководителя учреждения, порядок его выплаты устанавливаются в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

Для руководителя учреждения работодателем предусматривается отдельный перечень стимулирующих выплат, в том числе за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности. Указанные выплаты могут быть установлены с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения. Размеры стимулирующих выплат (выплаты за интенсивность, высокие результаты работы, качество выполняемых работ, выплаты руководителю ежегодно устанавливаются учредителем в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения. Перечень стимулирующих выплат, в том числе за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, определяется в порядке, утверждаемом приказом министерства образования Нижегородской области по согласованию с министерством социальной политики Нижегородской области.

3.14. Руководителю учреждения, заместителям руководителя, выплачиваются надбавки за выслугу лет. Величина персональной надбавки за выслугу лет руководителю учреждения рассчитывается исходя из величины средней заработной платы основного персонала учреждения и размера надбавки выраженного в процентах соответствующих стажу руководящей работы:

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

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

при выслуге более 10 лет – до 15%;

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

$H_v = (Z_c * K) * B$ где:

H_v – надбавка за выслугу в денежном выражении;

Z_c - средняя заработная плата основного персонала по учреждению;

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

B – коэффициент, отражающий величину надбавки за выслугу лет.

Стаж руководящей работы определяется в порядке, утверждаемом приказом министерства образования Нижегородской области по согласованию с министерством социальной политики Нижегородской области.

3.15. Руководителю, заместителям руководителя, имеющим почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, «Заслуженный мастер профтехобразования», а также руководителю, заместителям руководителя, имеющим почетные звания «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный деятель искусств», «Заслуженный артист», «Народный артист», «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации

и союзных республик, входящих в состав СССР, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», предусматривается персональная повышающая надбавка за почетное звание в размере 10 % к средней заработной плате работников основного персонала. Применение персональной повышающей надбавки для руководителя и заместителей руководителя может быть только при условии соответствия почетного звания профилю учреждения.

IV. Другие вопросы оплаты труда

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

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

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

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

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

4.6. Исключен.

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

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

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ
ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ ГРУППАМ ДОЛЖНОСТЕЙ
И ПРОФЕССИЙ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
УЛЬЯНОВСКОЙ СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ**

1. 1. Порядок формирования должностных окладов работников образовательного учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям работников образования.

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

1.2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня – 3229,26 рублей (Распоряжение администрации Лукояновского муниципального района № 167-р от 10.09.2013 г.)

Профессиональная квалификационная группа	Минимальный оклад, рублей
Должности работников учебно-вспомогательного персонала Первого уровня	3229,26 с 01.10.2013 г.

1.3. Профессиональная квалификационная группа должностей работников:

Учитель	8451
Учитель – логопед	
Преподаватель – организатор ОБЖ	
Старшая вожатая	5665
Педагог дополнительного образования	7683
Педагог – организатор	
Социальный педагог	
Воспитатель ГПД	6608
Педагог – психолог	8066
Педагог – библиотекарь (заведующий библиотекарь)	7619
Водитель	5040,77
Оператор газовой котельной 6-го раз- ряда	4161,51
Слесарь	3755,51
Лаборант газовой котельной	3754,63
Начальник газовой котельной	5136
Секретарь	3229,26
Лаборант	3229,26

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

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

за уровень профессионального образования и учёную степень:

бакалавр	1,1;
специалист	1,1;
магистр	1,15;
кандидат наук	1,2;
Доктор наук	1,3.

За квалификационную категорию:

высшая квалификационная категория	1,3;
первая квалификационная категория	1,2;
вторая квалификационная категория	1,1.

1.5.1. Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории сохраняется на срок до одного года по истечении срока ее действия в случаях длительной нетрудоспособности работника в течение аттестационного периода, по возвращении в течение учебного года из длительной командировки, связанной с

профессиональной деятельностью, из отпуска по уходу за ребенком, независимо от срока окончания действия квалификационной категории, при приеме на работу после увольнения в связи с ликвидацией ОУ, а также тем работникам, которые по достижению возраста, дающего право на трудовую пенсию по старости в соответствии с Федеральным законом от 17 декабря 2001 года № 177-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», остался один год или менее.

1.5.2. В целях создания заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, при совпадении должностных обязанностей, профиля работы устанавливается повышающий коэффициент к минимальным окладам по ПКГ с учетом имеющейся квалификационной категории, в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория.	Должность, по которой может сохраняться повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории по должности, указанной в графе 1
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы) Социальный педагог, педагог – организатор Старший вожатый Педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности) Учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Старший воспитатель	Воспитатель
Старший методист	Методист
Старший инструктор – методист	Инструктор – методист
Старший педагог дополнительного образования	Педагог дополнительного образования
Преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки» (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Руководитель физвоспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре; Учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель труда, преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель трудового обучения (технология)	Мастер производственного обучения, инструктор по труду
Учитель – дефектолог, учитель – логопед	Учитель – логопед, учитель – дефектолог, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с отклонениями в развитии, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы по профилю работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры) Музыкальный руководитель Концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной, ху-	Учитель музыки общеобразовательного учрежде-

дожественной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	ния
Старший тренер – преподаватель, тренер – преподаватель, в том числе ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре.
Преподаватель учреждения начального или среднего профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении
Учитель общеобразовательного учреждения	Преподаватель того же предмета в учреждении начального и среднего профессионального образования

1.5.3. Повышающий коэффициент устанавливается приказом работодателя.

1.6. Коэффициенты, повышающие минимальный оклад формируют новые минимальные оклады по соответствующим должностям и профессиям и учитываются при исчислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат работникам, устанавливаемых в процентном отношении от оклада. Новый минимальный оклад по должности формируется в результате произведения минимального оклада по ПКГ и коэффициентов, увеличивающих минимальный оклад.

1.7. Положением по оплате труда для работников профессионально квалификационных групп должностей работников школы предусматриваются персональные повышающие коэффициенты, формирующие надбавки к минимальным окладам.

За выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет – до 0,05;

при выслуге лет от 5 лет до 10 лет – до 0,1;

при выслуге более 10 лет – до 0,15

1.7.1. Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории сохраняется на срок до одного года по истечении срока ее действия в случаях длительной нетрудоспособности работника в течение аттестационного периода, по возвращении в течение учебного года из длительной командировки, связанной с профессиональной деятельностью, из отпуска длительностью до одного года, из отпуска по уходу за ребенком, независимо от срока окончания действия квалификационной категории, при приеме на работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательного учреждения, а также тем работникам, которым по достижении возраста, дающего право на трудовую пенсию по старости в соответствии с Федеральным законом от 17 декабря 2001 года № 177-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», остался один год и менее.

1.7.3. Повышающий коэффициент устанавливается приказом работодателя.

1.8. Коэффициенты, повышающие минимальный оклад формируют новые минимальные оклады по соответствующим должностям и профессиям и учитываются при исчислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат работникам, устанавливаемых в процентном отношении от оклада. Новый минимальный оклад по должности формируется в результате произведения минимального оклада по ПКГ и коэффициентов, увеличивающих минимальный оклад.

1.9. Положением по оплате труда для работников профессионально квалификационных групп должностей работников образовательного учреждения предусматриваются персональные повышающие коэффициенты, формирующие надбавки к минимальным окладам.

за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет – до 0,05;

при выслуге лет от 5 лет до 10 лет – до 0,1;

при выслуге более 10 лет – до 0,15

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего педагогического стажа работы по должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников (пункт 1.4. настоящего Приложения), должностей руководителей структурных подразделений (пункт 1.5. настоящего Приложения) и общего стажа работы по должностям работников учебно-вспомогательного персонала (пункты 1.2. и 1.3. настоящего Приложения) и рассчитывается, исходя из минимального оклада по ПКГ. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования при определении размеров надбавки за выслугу лет, приведен в приложении 4.

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

1.9¹. Педагогическим работникам, имеющим почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, а также руководителю, заместителям руководителя, имеющим почетные звания, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», предусматривается персональная повышающая надбавка за почетное звание в размере 10 % к средней заработной плате работников основного персонала. Применение персональной повышающей надбавки может быть только при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или преподаваемых дисциплин.

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

1.10. Положением по оплате труда работников профессионально квалификационных групп должностей работников предусматриваются персональные показывающие коэффициенты:

за высокое профессиональное мастерство;

за сложность и напряжённость труда;

за высокую степень самостоятельности и ответственности

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

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

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

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

Коэффициент за высокую степень самостоятельности и ответственности может устанавливаться за разработку и реализацию авторских программ; программ профильного обучения; за работу в учреждениях повышенного типа (гимназии, лицеи, школы с углубленным изучением отдельных предметов) и т.д.

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

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

2.2. Положением по оплате труда для работников профессионально квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих предусматриваются персональные повышающие коэффициенты, образующие надбавки к минимальным окладам.

за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет – до 0,05;

при выслуге лет от 5 лет до 10 лет – до 0,1;

при выслуге лет более 10 лет – до 0,15

Персональная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам учреждения в зависимости от общего стажа работы в учреждении, и рассчитывается исходя из минимального оклада по квалификационному уровню ПКГ.

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

2.3. Положением по оплате труда для работников профессионально квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих предусматриваются персональные повышающие коэффициенты:

за высокое профессиональное мастерство;

за сложность и напряжённость труда;

за высокую степень самостоятельности и ответственности

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

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

2.4. Порядок формирования должностных окладов работников учреждений образования, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям профессионально-квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих.

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

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

вышающего коэффициента принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

2.6. Положением по оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих предусматриваются повышающие коэффициенты за выслугу лет:

при выслуге лет от 3 лет до 5 лет – до 0,05;

при выслуге лет от 5 лет 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.

Применение надбавок к заработной плате за выслугу лет не образует новую ставку заработной платы и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к ставке заработной платы.

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

ПРИЛОЖЕНИЕ 2.

ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

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

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

№	Перечень оснований	Размер надбавок и доплат в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы)
1	За работу в учреждениях, расположенных в сельских населенных пунктах, а также за пределами населенных пунктов (для учреждений круглогодичного действия) (специалистам согласно п. 1.6)	25

Примечание: компенсационные выплаты за особые условия труда территориального и бытового характера рассчитываются от минимального оклада по соответствующему квалификационному уровню ПКГ, за исключением руководителей, заместителей руководителей, которым компенсационные выплаты за особые условия труда территориального и бытового характера рассчитываются от величины средней заработной платы основного персонала по учреждению.

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

№	Перечень оснований	Размер надбавок и доплат в процентах от должностного оклада (ставка заработной платы)
1	За работу в специальных (коррекционных) образовательных классах, группах для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития); в оздоровительных образовательных учреждениях санаторного типа (классах, группах) для детей, нуждающихся в длительном лечении.	15 -20
2	За работу в образовательных учреждениях, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении: - руководителю	20
3	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья - на период фактической работы с указанными в настоящем пункте категориями детей	20

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

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

1.4. 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 (ставки заработной платы), без учета повышения по другим основаниям.

1.6. Установление выплат по пункту 1 перечня осуществляется следующим работникам образовательного учреждения:

А. Руководящие работники:

- директора,
- заместители директоров,

Г. Специалисты:

- педагогические работники;
- преподаватели-организаторы ОБЖ;
- руководители физического воспитания;
- инспекторы, методисты;
- психологи, социальные педагоги, педагоги-психологи.

1.7. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

№	Наименование доплат	Размер доплат в процентах от должностного оклада (ставка заработной платы)
1	За работу в ночное время, за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов)	35
2	За работу с неблагоприятными условиями труда в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда (Приказ Государственного комитета СССР по народному образованию СССР от 20.08.1990 № 579)	до 12 (по результатам аттестации рабочих мест за время фактической занятости в таких условиях)
3	За ненормированный рабочий день водителям автомобилей	25
4	За работу водителями автомобилей, требующую повышенного уровня профессиональной квалификации I класса II класса	25 10
5	За привлечение работника к работе в установленный ему графиком выходной или нерабочий праздничный день: работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам	не менее чем в двойном размере; не менее двойной часовой или дневной

		ставки;
	работникам, получающим месячный оклад По желанию работника, работавшего в выходные и нерабочие праздничные дни, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.	не менее одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной – если работа производилась сверх месячной нормы
6	За переработку рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемую по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, являющуюся сверхурочной работой	сверхурочная работа оплачивается за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере

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

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

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

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

1.9. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Доплаты за дополнительно возложенные на педагогических и иных работников обязанности

1.1. Доплаты за дополнительно возложенные на педагогических и иных работников обязанности производятся в соответствии со следующим перечнем:

Перечень оснований		Размер надбавок и до- плат в процентах от мини- мального оклада по ПКГ
1. За классное руководство		
Учителям	1 - 4 классов	15
	5 - 11 классов	20
2. За проверку тетрадей:		
Учителям	1 - 4 классов	10
3. За проверку письменных работ:		
Учителям по русскому языку и литературе		15
Учителям по математике, химии, физике, биологии, иностранному языку, истории, обществоведению, географии		10
4. За заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими:		
Учителям		10
5. За руководство методическими объединениями		
Учителям		до 15
6. За обслуживание вычислительной техники:		
Учителям или другим работникам при обслуживании вычислительной техники (за внеурочную работу по поддержке, установке, обновлению программного обеспечения (в т.ч. антивирусных программ), подготовку к урокам, ведение занятий по другим дисциплинам с использованием компьютеров, мелкий текущий ремонт и другие необходимые мероприятия для обеспечения учебного процесса с использованием компьютера:		
- за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом не 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
7. За заведование учебно-опытными участками, тепличным или парниковыми хозяйствами (в зависимости от объёма на время выполнения работ):		
Учителям		до 25
8. За проведение внеклассной работы по физическому воспитанию:		

Учителям при наличии классов-комплектов:	
от 10 до 19	25
от 20 до 29	50
9. За организацию трудового обучения, общественно полезного, производительного труда и профориентацию:	
Учителям при наличии	
6 - 12 классов	20
13 - 29 классов	35
30 и более классов	60

10. Педагогическим работникам образовательных учреждений за участие в работе на областных экспериментальных площадках проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий:	
Педагогическим работникам	до 20
Руководителям	до 10

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

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

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ СТАЖА ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ

1.1 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 руководителя, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

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

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

№ п/п	Наименование учреждения	Наименование должностей
1.	МБОУ Ульяновская СОШ	Учителя, учителя-логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, руководители физического воспитания, воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие вожатые (пионервожатые), директор, заместители директора.

1.4. 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 учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

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

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

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

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

ПРИЛОЖЕНИЕ 5

ПОРЯДОК ОТНЕСЕНИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ

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

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

№ п/ п	Показатели	Условия	Количество баллов
Образовательные учреждения			
1.	Количество обучающихся в образовательном учреждении	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2.	Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам или по количеству обучающихся) в общеобразовательных учреждениях	за каждые 50 человек или каждые 2 класса	15
3.	Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника дополнительно за каждого работника, имеющего: I квалификационную категорию высшую квалификационную категорию	1 0,5 1
4.	Наличие групп продленного дня		до 20
5.	Круглосуточное пребывание обучающихся в образовательном учреждении	за наличие до 4-х групп с круглосуточным пребыванием воспитанников	до 10
		за наличие 4-х и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников в учреждениях, работающих в таком режиме	до 30
6.	Наличие интерната при образовательном учреждении	до 100 человек	до 20

7.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10
8.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки	за каждый вид	до 15
9.	Наличие собственного оборудованного и используемого медицинского кабинета, столовой	за каждый вид	до 15
10.	Наличие автотранспортных средств	за каждую единицу	до 3, но не более 20
11.	Наличие учебно-опытных участков	за каждый вид	до 50
12.	Наличие собственной котельной	за каждый вид	до 20
13.	Наличие обучающихся посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные образовательным учреждением	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
14.	Наличие в образовательном учреждении (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных коррекционных образовательных учреждений, классов, групп и дошкольных образовательных учреждений (групп) компенсирующего вида)	за каждого обучающегося (воспитанника)	1
	Наличие оборудованных и действующих учебно-производственных мастерских	за каждую мастерскую от степени оснащенности	до 10

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

Группа по оплате труда для вновь открываемых муниципальных образовательных учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

1.3. При наличии других показателей, не предусмотренных в пункте 6.1. настоящего приложения, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, на основании представления комиссии, суммарное количество баллов может быть увеличено руководителем органа управления по подчиненности образовательного учреждения, за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

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

1.5. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) образовательного учреждения определяется:

по общеобразовательному учреждению – по списочному составу на начало учебного года.

При этом в списочном составе обучающиеся в образовательном учреждении детей, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз;

1.6. За руководителями образовательного учреждения, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на 1 год.

1.7. Учредитель:

устанавливает объемные показатели по образовательному учреждению, не являющимся образовательными учреждениями, для отнесения их к одной из 4-х групп по оплате труда руководителей;

может относить образовательные учреждения, добившиеся высоких и стабильных результатов работы, на 1 группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим объемным показателям;

1.8. Группы по оплате труда для руководящих работников образовательного учреждения (в зависимости от суммы баллов, исчисленной по показателям):

№ п/ п	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов			
		I	II	III	IV
1	Общеобразовательные учреждения	свыше 450	до 400	-	-
		свыше 350	до 350	до 250	-
		свыше 500	до 500	до 350	до 200
		свыше 350	до 350	до 250	до 150

ПРИЛОЖЕНИЕ 6
ПОЛОЖЕНИЕ
О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ
ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения (далее - Положение), разработано в целях повышения качества и результата трудовой деятельности педагогических и руководящих работников муниципального образовательного учреждения.

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

1.3. Положение о стимулировании труда работников образовательного учреждения, принимается в соответствии с процедурой принятия локальных актов, предусмотренной Уставом образовательного учреждения, с учётом мнения трудового коллектива и Совета ОУ образовательного учреждения.

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

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

2. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения

2.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

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

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

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

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

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

2.3. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника образовательного учреждения устанавливаются приказом руководителя образовательного учреждения на период, предусмотренный положением об оплате труда в данном учреждении(месяц, квартал, полугодие, год). Размеры выплат стимулирующего характера работников максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемых им.

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

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

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

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

3.1. Критерии материального стимулирования заместителя директора образовательного учреждения

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		баллы
1.	Сохранение контингента обучающихся	Да		2
2.	Динамика качества знаний обучающихся	Да		До 2
3.	Повышение квалификации	Да		1
4.	Наличие неуспевающих в курируемых классах, второгодников		Нет	2
5.	Результаты итоговой аттестации			
6.	Система работы с документами курируемых педагогов	Да		1
7.	Система работы с документами заместителя директора	Да		1
8.	Применение, контроль применения в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий в курируемых классах	Да		До 2
9.	Положительная динамика успеваемости учащихся по результатам промежуточной аттестации	Да		До 2
10.	Призеры и победители олимпиад и в конференциях НОУ у курируемых педагогов - на городском уровне или уровне муниципального района - на областном уровне - на федеральном уровне	Да		1
		Да		1,5
		Да		2
11.	Методическая работа курируемых педагогов	Да		До 2
12.	Наличие системы мониторинга (по курируемым вопросам)	Да		До 2
13.	Организация повышения квалификации курируемых педагогов	Да		До 2

14.	Работа с общественными организациями, органом государственно-общественного управления по курируемым вопросам	Да		До 2
15.	Наличие и выполнение плана посещений уроков (мероприятий) курируемых педагогов	Да		До 2
16.	Информатизация управленческой деятельности	Да		1
17.	Участие в экспериментальной работе	Да		1
18.	Контроль использования в образовательном процессе ЦОЭР	Да		1
19.	Проведение на базе ОУ семинаров, мастер-классов, конференций, смотров, конкурсов районного и областного уровня -районного уровня - -областного уровня-	Да Да		1 2
20.	Исполнительская дисциплина	Да		До 2
21.	Своевременность подачи отчётной документации, достоверность предоставляемой информации	Да		До 2

Примечания:

К п. 1. Сохранение континента обучающихся – отсутствие отсева, перевода в вечернюю школу до 15 лет, смены образовательного учреждения при сохранении прежнего места жительства.

К п. 3. Повышение квалификации заместителя директора – прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение учёной степени в течение рассматриваемого периода.

К п. 6. Система работы с документами курируемых педагогов - своевременное ведение обязательной текущей документации курируемыми педагогами в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний у курируемых педагогов со стороны администраторов МБОУ, представителей контролирующих органов.

К п. 7. Система работы с документами заместителя директора - своевременное ведение обязательной текущей документации заместителем директора в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний у заместителя директора со стороны руководителя образовательного учреждения, представителей контролирующих органов.

К п. 8. Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий в курируемых классах - данный показатель учитывается при наличии исследований, подтверждающих факт сохранения и улучшения показателей здоровья учащихся курируемых классов.

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

К п. 10. Призеры и победители олимпиад и в конференциях НОУ у курируемых педагогов без учета количества этих призеров.

К п. 11. Методическая работа курируемых педагогов - проведение семинаров, конференций, педагогических чтений, участие самого заместителя и курируемых им педагогов в профессиональных конкурсах не ниже районного уровня, обобщение педагогического опыта курируемых педагогов на муниципальном, областном уровнях.

К п. 12. Наличие системы мониторинга результатов по курируемым вопросам, использование результатов мониторинга в процессе принятия управленческих решений, наличие устойчивой обратной связи о результатах образовательного процесса.

К п. 13. Организация повышения квалификации курируемых педагогов - прохождение курируемыми педагогами курсовой подготовки (в соответствии с нормативными требованиями), обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях не реже одного раза в два года, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение учёной степени.

К п. 14. Взаимодействие с общественными организациями, органом самоуправления образовательного учреждения и другими учреждениями в рамках должностной инструкции, отражённое в локальных актах учреждения, планах работы, протоколах заседаний, совместных мероприятиях.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда заместителя директора

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	измерители		Баллы
1.	Травматизм учащихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции)	Да		-2
2.	Предписания Роспотребнадзора (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно	Да		-2
3.	Предписания государственной инспекции Российской Федерации по пожарному надзору (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно	Да		-2
4.	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах, в том числе по деятельности курируемых педагогов	Да		-2
5.	Наличие обучающихся систематически пропускающие занятия	Да		-2
6.	Наличие обучающихся состоящих на профилактическом учете	Да		-2
7.	Наличие обоснованных обращений граждан по вопросам организации образовательного процесса и его результатов	Да		-2

3.2. Критерии стимулирования учителя

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1.	Положительная динамика качества знаний учащихся по итогам четверти, полугодия, года	Да		2
2.	Объективность оценки учителем качества знаний учащихся	Да		2
3.	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	Да		До 2
4.	Наличие методической работы учителя	Да		1
5.	Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции		Нет	До 2
6.	Отсутствие обучающихся, пропускающих занятия	Да		2
7.	Проведение открытых уроков школьного уровня- районного	Да Да		1 1,5
8.	Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов			

	- на городском уровне или уровне района области; - на областном уровне	Да Да		1 2
9.	Наличие аналитической работы учителя	Да		1
10.	Применение информационных технологий в учебно-воспитательном процессе	Да		До 2
11.	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	Да		До 2
12.	Участие в инновационной и экспериментальной работе	Да		1,5
13.	Эстетическое оформление предметной среды с учётом санитарных норм	Да		До 2
14.	Повышение квалификации в течение рассматриваемого периода	Да		1
15.	Внеклассная работа с учащимися по предмету	Да		1
16.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, предметных уголков и прочее)	Да		До 2
17.	Взаимодействие с родителями, организация встреч, консультаций	Да		До 2
18.	Развитие педагогического творчества. Участие среди педагогов в конкурсах, конференциях, смотрах	Да		2
19.	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	Да		2
20.	Участие в организации и проведении конкурсов, смотров, конференций, семинаров школьного уровня- районного уровня- областного уровня-	Да Да Да		0,5 1 2
21.	Участие в конкурсах, совещаниях, конференциях, проектах школьного уровня- районного- областного-	Да Да Да		0,5 1 2
22.	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты и др.)	Да		До 2
23.	Реализация программ, планов, направленных на работу с одаренными детьми	Да		До 2
24.	Участие в реализации индивидуальных программ развития	Да		До 2
25.	Исполнительская дисциплина	Да		До 2

Примечания:

К п. 1. Положительная динамика уровня успеваемости в классе по итогам каждого полугодия – сохранение и улучшение качества знаний учащихся. Рассматривается обобщённый результат по общему количеству учащихся, с которыми работает учитель.

К п. 2. Объективность оценки учителя качества знаний учащихся - соответствие оценки учителя (показателя развития) и внешней оценки со стороны внешнего эксперта (тест, срез, контрольная работа, экзамен).

К п. 3. Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий. Данный показатель учитывает, в том числе систематическое проведение здоровьесберегающих мероприятий в урочной и внеурочной деятельности

К п. 4. Наличие методической работы учителя - участие в педагогических чтениях, конференциях, семинарах, профессиональных конкурсах («Учитель года») не ниже районного уровня в течение

рассматриваемого периода. Участие в работе районного методического объединения, руководство методическим объединением учителей школьного уровня. Наличие систематизированного учебно-методического обеспечения образовательного процесса по преподаваемому предмету, опубликованных методических материалов, обобщённого педагогического опыта (на муниципальном и региональном уровне).

К п. 5. Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции - своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны руководящих работников образовательного учреждения, контролирующих органов по работе с документацией.

К п. 9. Наличие аналитической работы учителя - наличие и систематическое использование исследований уровня усвоения знаний, умений и навыков, развития способностей, дифференцированный подход к организации учебной деятельности.

К п. 10. Применение информационных технологий в учебно-воспитательном процессе – уверенное владение персональным компьютером и его систематическое использование в образовательном процессе.

К п. 12. Участие в инновационной и экспериментальной работе - наличие авторских программ, методик, технологий, участие в работе опытно-экспериментальных площадок.

К п. 14. Прохождение курсовой подготовки, обучение в аспирантуре, соискательство и защита ученого звания.

К п. 15. Проведение внеклассных мероприятий по предмету, включает проведение школьных предметных олимпиад, конкурсов творческих работ, научных чтений и др.

К п.17. Взаимодействие с родителями- организация встреч, консультаций, участие в проведении родительских собраний.

К п. 24. Участие в реализации индивидуальных программ развития- коррекционная работа с детьми-инвалидами, детьми « группы риска», неуспевающими.

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда учителя

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

3.3. Критерии материального стимулирования классного руководителя

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1.	Сохранение контингента обучающихся (воспитанников)	Да		1
2.	Повышение квалификации	Да		0,5
3.	Посещаемость учащимися учебно-воспитательных мероприятий в школе	Да		0,5
4.	Правонарушения учащихся класса		Н	1

			ет	
5.	Наличие неуспевающих в классе		Н ет	1
6.	Сотрудничество с УДО, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и другими учреждениями	Да		0,5
7.	Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции		Н ет	1
8.	Наличие реализуемой эффективной программы воспитательной работы классного руководителя	Да		0,5
9.	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	Да		1
10.	Динамика охвата горячим питанием учащихся класса	Да		1
11.	Эстетическое оформление предметной среды проводимых мероприятий	Да		1
12.	Наличие ученического самоуправления	Да		1
13.	Наличие работы с родителями	Да		1
14.	Наличие активного взаимодействия с учителями предметниками, школьным психологом, социальным педагогом	Да		1
15.	Исполнительская дисциплина	Да		До 2
16.	Участие в организации и проведении конкурсов, смотров, конференций, семинаров школьного уровня- районного уровня- областного уровня-	Да Да Да		1 2 3
17.	Организация системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	Да		До 2
18.	Участие в работе совещаний, семинаров, конференций школьного уровня- районного- областного-	Да Да Да		0,5 1 2
19.	Отсутствие учащихся, пропускающих занятия	Да		2
20.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, уголков, и прочее).	Да		До 2
21.	Контроль за содержанием классных помещений в соответствии с требованиями СанПиН	Да		До 2
22.	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты и др.)	Да		До 2

Примечания:

К п. 1. Выбытие обучающихся (воспитанников) без уважительных причин, в том числе отсутствие скрытого отсева в классе.

К п. 2. Повышение квалификации – прохождение курсовой подготовки, активное участие в педагогических чтениях, конференциях, семинарах, профессиональных конкурсах («Классный руководитель года») не ниже районного уровня за рассматриваемый период.

К п. 3. Посещаемость учащимися учебно-воспитательных мероприятий в школе – 100% посещаемость кроме отсутствия по уважительным причинам.

К п. 4. Правонарушения учащихся класса при наличии вступившего в силу постановления об административном взыскании или решения суда о применении мер уголовной ответственности.

К п. 6. Сотрудничество с УДО, МБОУ, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и другими учреждениями – систематическое взаимодействие с УДО, МБОУ, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и т.д. по организации совместных воспитательных мероприятий для учащихся, привлечение специалистов партнёрских организаций к образовательной деятельности с учащимися.

К п. 7. Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции – своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны руководящих работников образовательного учреждения, контролирующих органов по работе с документацией.

К п. 8. Наличие реализуемой эффективной программы воспитательной работы классного руководителя - наличие положительных промежуточных результатов выполнения программы, сопоставимость и сравнимость результатов.

К п. 9. Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий – данный показатель учитывается при наличии исследований, подтверждающих факт сохранения и улучшения показателей здоровья учащихся в результате применения этих технологий.

К п. 10. Динамика охвата горячим питанием учащихся класса выше среднего показателя по школе, в том числе и льготным питанием.

К п. 12. Наличие ученического самоуправления – наличие в классе действенной системы ученического самоуправления и участие воспитанников в общественных организациях и различных органах общественного управления образовательного учреждения.

К п. 13. Наличие работы с родителями – наличие в классе действующего родительского комитета и системы работы с родителями по совместному воспитанию учащихся.

Проведение совместных мероприятий для родителей, учащихся.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда классного руководителя

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	измерители		Баллы
1	Травматизм учащихся во время образовательного процесса	Да		-2
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав учащихся, нашедшие отражение в административных актах.	Да		-2
3	Нарушение норм техники безопасности, санитарно-гигиенических норм	Да		-2
4	Систематические пропуски учащимися класса учебных занятий без уважительной причины	Да		-2
5	Наличие обучающихся состоящих на учете	Да		-2

Критерии материального стимулирования воспитателя

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1.	Сохранение контингента обучающихся (воспитанников)	Да		1
2.	Повышение квалификации	Да		0,5
3.	Посещаемость учащимися учебно-воспитательных мероприятий в школе	Да		0,5
4.	Правонарушения учащихся класса		Нет	1
5.	Наличие неуспевающих в классе		Нет	1
6.	Сотрудничество с УДО, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и другими учреждениями	Да		0,5
7.	Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции		Нет	1
8.	Наличие реализуемой эффективной программы, плана воспитательной работы	Да		1 0,5
9.	Наличие диагностической работы	Да		0,5
10.	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	Да		1
11.	Эстетическое оформление предметной среды проводимых мероприятий	Да		1
12.	Наличие ученического самоуправления	Да		1
13.	Наличие работы с родителями	Да		1
14.	Наличие активного взаимодействия с учителями предметниками, школьным психологом, социальным педагогом	Да		1
15.	Исполнительская дисциплина	Да		До 2
16.	Участие в организации и проведении конкурсов, смотров, конференций, семинаров школьного уровня- районного уровня- областного уровня-	Да Да Да		1 2 3
17.	Участие в работе совещаний, семинаров, конференций школьного уровня- районного- областного-	Да Да Да		0,5 1 2
18.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, уголков, и прочее).	Да		До 2
19.	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты и др.)	Да		До 2
20.	Методическое обеспечение воспитательного процесса	Да		0,5

Примечания:

К п. 1. Выбытие обучающихся (воспитанников) без уважительных причин, в том числе отсутствие скрытого отсева в классе.

К п. 2. Повышение квалификации – прохождение курсовой подготовки, активное участие в педагогических чтениях, конференциях, семинарах, профессиональных конкурсах («Классный руководитель года») не ниже районного уровня за рассматриваемый период.

К п. 3. Посещаемость учащимися учебно-воспитательных мероприятий в школе – 100% посещаемость кроме отсутствия по уважительным причинам.

К п. 4. Правонарушения учащихся класса при наличии вступившего в силу постановления об административном взыскании или решения суда о применении мер уголовной ответственности.

К п. 6. Сотрудничество с УДО, МБОУ, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и другими учреждениями – систематическое взаимодействие с УДО, МБОУ, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и т.д. по организации совместных воспитательных мероприятий для учащихся, привлечение специалистов партнёрских организаций к образовательной деятельности с учащимися.

К п. 7. Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции – своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны руководящих работников образовательного учреждения, контролирующих органов по работе с документацией.

К п. 8. Наличие реализуемой эффективной программы воспитательной работы классного руководителя - наличие положительных промежуточных результатов выполнения программы, сопоставимость и сравнимость результатов.

К п. 9. Наличие диагностической работы – наличие анализа диагностических данных о динамике развития обучающихся, коллектива класса и состоянии семейного воспитания учащихся.

К п. 10. Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий – данный показатель учитывается при наличии исследований, подтверждающих факт сохранения и улучшения показателей здоровья учащихся в результате применения этих технологий.

К п. 12. Наличие ученического самоуправления – наличие в классе действенной системы ученического самоуправления и участие воспитанников в общественных организациях и различных органах общественного управления образовательного учреждения.

К п. 13. Наличие работы с родителями – наличие в классе действующего родительского комитета и системы работы с родителями по совместному воспитанию учащихся. Проведение совместных мероприятий для родителей, учащихся.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда воспитателя

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	измерители		Баллы
1.	Травматизм учащихся во время образовательного процесса	Да		-2
2.	Обоснованные жалобы о нарушении прав учащихся, нашедшие отражение в административных актах	Да		-2
3.	Нарушение норм техники безопасности, санитарно-гигиенических норм	Да		-2
4.	Систематические пропуски учащимися класса учебных занятий без уважительной причины	Да		-2
5.	Наличие обучающихся состоящих на учете	Да		-2

3.5. Критерии материального стимулирования педагога дополнительного образования

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1.	Повышение квалификации	Да		0,5
2.	Наличие системы работы с документами	Да		0,5
3.	Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов в рамках объединения дополнительного образования - на городском уровне или уровне муниципального района - на областном уровне - на федеральном уровне	Да Да Да		1 1,5 2
4.	Наличие авторской образовательной программы	Да		1
5.	Наличие диагностической работы	Да		0,5
6.	Применение информационных технологий в образовательном процессе	Да		0,5
7.	Эстетическое оформление предметной среды учебных помещений с учётом санитарных норм	Да		0,5
8.	Наличие работы с родителями	Да		0,5
9.	Методическое обеспечение образовательного процесса	Да		1
10.	Сотрудничество с УДО, МБОУ, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и другими учреждениями	Да		0,5
11.	Исполнительская дисциплина	Да		2
12.	Участие в работе совещаний, семинаров, конференций школьного уровня- районного- областного-	Да Да Да		0,5 1 2
13.	Отсутствие учащихся, пропускающих занятия	Да		2
14.	Участие в подготовке и проведении мероприятий: школьного уровня- районного- областного-	Да		0,5 1 2
15.	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты и др.)	Да		До 2

Примечания:

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

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

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

К п. 4. Наличие образовательной программы – наличие авторской программы образовательной деятельности, прошедшей независимую экспертизу и получившей сертификат соответствия.

К п. 5. Диагностическая работа – наличие анализа диагностических данных о динамике развития обучающихся, детского коллектива и состоянии семейного воспитания учащихся.

К п. 6. Применение информационных технологий в образовательном процессе – уверенное владение персональным компьютером и его систематическое использование в образовательном процессе.

К п. 8. Наличие работы с родителями – эффективное сотрудничество с родителями в образовательном процессе.

К п. 9. Методическое обеспечение образовательного процесса – наличие методических разработок занятий с учащимися, согласно утверждённой образовательной программы, образцов изделий, учебных проектов и т. д.

К п. 10. Сотрудничество с УДО, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и другими учреждениями – систематическое взаимодействие с УДО, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и т.д. по организации совместных воспитательных мероприятий для учащихся, привлечение специалистов партнёрских организаций к образовательной деятельности с учащимися.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда педагога дополнительного образования

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

3.6. Критерии материального стимулирования педагога-психолога

№	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Участие в реализации Программы развития образовательного учреждения, участие в инновационной и экспериментальной работе в образовательном учреждении	Да	До 2
2.	Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции	Да	1
3.	Участие в системе мониторинга в образовательном учреждении	Да	1
4.	Наличие системы работы с одарёнными детьми	Да	1
5.	Наличие работы с родителями, педагогами образовательного учреждения	Да	0,5
6.	Наличие системы и анализ результатов психопрофилактической работы в образовательном учреждении	Да	1
7.	Наличие системы и анализ результатов диагностической работы педагога-психолога в образовательном учреждении	Да	1
8.	Наличие системы и анализ результатов психологического просвещения участников образовательного пространства	Да	До 2
9.	Наличие коррекционно-развивающей работы в образовательном учреждении, включающей до 30% учащихся	Да	1

10.	Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов по психологии	Да	0,5
11.	Повышение квалификации	Да	1
12.	Исполнительская дисциплина	Да	До 2
13.	Наличие системы работы с детьми «группы риска»	Да	До 2
14.	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья		
15.	Применение информационных технологий в аналитической деятельности, обработка результатов	Да	1
16.	Своевременность подачи отчётной документации, достоверность предоставляемой информации	Да	До 2

К п. 1. Участие в реализации Программы развития образовательного учреждения – педагог-психолог принимает участие в разработке программы и психолого-педагогическом сопровождении участников образовательного процесса. Участие в инновационной и экспериментальной работе – наличие авторских программ, внедрение современных психотехнологий, участие в работе опытно-экспериментальных площадок.

К п. 2. Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции – своевременное ведение обязательной перспективной и текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны администрации образовательного учреждения, представителей контролирующих органов по работе с документацией.

К п. 3. Участие в системе мониторинга в образовательном учреждении – разработка программы и проведение мониторинга с целью поддержки образовательного процесса

К п. 4. Участие в работе педагогического коллектива по поддержке одаренных детей, использование соответствующих методик по выявлению творческих и профессиональных склонностей обучающихся.

К п. 5. Наличие работы с родителями – сотрудничество с родителями по вопросам учебно-воспитательного процесса, формирование рекомендаций в ходе групповой и индивидуальной работы.

Наличие работы с педагогами – сотрудничество с педагогами по оптимизации учебно-воспитательного процесса, направленное на создание психолого-педагогических условий для полноценного психического развития учащихся и сохранения их психологического здоровья, включая групповую и индивидуальную работу.

К п. 6. Наличие системы и анализ результатов психопрофилактической работы в образовательном учреждении – проведение мероприятий, направленных на предупреждение возникновения явлений дезадаптации и асоциального поведения обучающихся, воспитанников в образовательных учреждениях, разработка конкретных рекомендаций педагогическим работникам, родителям (законным представителям) по профилактике и преодолению кризисных проявлений в поведении детей, предоставление результатов работы, анализа причин.

К п. 7. Наличие системы и анализ результатов диагностической работы педагога-психолога в образовательном учреждении – углубленное психолого-педагогическое изучение обучающихся, воспитанников на протяжении всего периода обучения, определение индивидуальных особенностей и склонностей личности, ее потенциальных возможностей в процессе обучения и воспитания, в профессиональном самоопределении, а также выявление причин и механизмов нарушений в обучении, развитии, социальной адаптации.

К п. 8. Наличие системы и анализ результатов психологического просвещения участников образовательного пространства – формирование у субъектов образовательного пространства основ психологической культуры.

К п. 9. Наличие коррекционно-развивающей работы в образовательном учреждении, включающей до 30% учащихся - активное воздействие на процесс формирования личности в детском и подростковом возрасте и сохранение ее индивидуальности.

К п. 10. Призеры и победители олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов по психологии при наличии в образовательных программах учреждения спецкурсов, факультативов по психологии.

К п. 11. Повышение квалификации педагога-психолога – прохождение курсовой подготовки, обобщение опыта работы, участие в конференциях, семинарах, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение ученой степени в течение рассматриваемого периода.

К п. 13. Система работы с детьми «группы риска» - наличие плана деятельности, анализа состояния детского коллектива, выявление и работа по снижению количества детей, относящихся к «группе риска».

К п. 15. Применение информационных технологий в аналитической деятельности, обработка результатов – предоставление материалов в электронном и печатном виде.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда педагога-психолога

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Нарушение основных этических принципов в деятельности педагога-психолога	Да	-2
2.	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	Да	-2
3	Нарушение норм техники безопасности	Да	-2

Примечания:

К п. 1. Нарушение основных этических принципов в деятельности педагога-психолога – нарушение этических норм и принципов практического психолога.

К п. 2. Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах – наличие обоснованных жалоб участников образовательного процесса.

3.7. Критерии материального стимулирования социального педагога

№	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Повышение квалификации	Да	1
2.	Правонарушения учащихся школы, состоящих на внутришкольном учете	Нет	1
3.	Посещаемость учебных занятий учащимися МОУ, состоящими на внутришкольном учете	Да	1
4.	Наличие неуспевающих по итогам каждого полугодия, состоящих на внутришкольном учете	Нет	1
5.	Сотрудничество с УДО, МОУ, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и другими учреждениями.	Да	До 2
6.	Отсутствие замечаний по работе с документацией согласно должностным инструкциям	Нет	1
7.	Наличие диагностической и аналитической работы	Да	До 2
8.	Просветительская работа с участниками образовательного процесса: педагогами, родителями, учащимися	Да	До 2
9.	Наличие работы с родителями (лицами их заменяющими, законными представителями)	Да	До 2
10.	Участие в организации и проведении конкурсов, смотров, конференций, семинаров школьного уровня-	Да	1

	районного уровня- областного уровня-	Да Да	2 3
11.	Участие в работе совещаний, семинаров, конференций школьного уровня- районного- областного-	Да Да Да	0,5 1 2
12.	Отсутствие учащихся, пропускающих занятия	Да	До 2
13.	Исполнительская дисциплина	Да	До 2
14.	Создание условий для реализации индивидуальных программ развития		
15.	Своевременность подачи отчётной документации, достоверность предоставляемой информации		
16.	Наличие системы работы с документацией	Да	До 2

Примечания:

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

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

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

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

- «группы риска»,
- из многодетных семей,
- из малообеспеченных семей,
- опекаемых,
- детей-сирот,
- детей из неполных семей

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

К п. 7. Проведение диагностической и аналитической работы (анализ диагностических данных по детям, состоящим на внутришкольном учете):

- по успеваемости обучающихся;
- по состоянию здоровья;
- по занятости в свободное время;
- составление социального паспорта семей

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

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

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда социального педагога

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

3.8. Критерии материального стимулирования старшей вожатой

1.	Повышение квалификации	Да	1
2.	Наличие системы работы с документами	Да	1
3.	Наличие победителей на конкурсах, соревнованиях в рамках должностных инструкций - на городском уровне или уровне района области; - на областном уровне; - на федеральном уровне	Да Да Да	1 1,5 2
4.	Наличие реализуемой эффективной программы развития детского объединения (организации)	Да	1,5
5.	Наличие диагностической и аналитической работы; владение персональным компьютером	Да	2
6.	Эстетическое оформление помещений для работы с детьми на мероприятиях	Да	1
7.	Сотрудничество с учреждениями дополнительного образования, МОУ, учреждениями культуры, спорта и другими учреждениями	Да	1
8.	Наличие детского объединения	Да	1,5
9.	Участие в организации и проведении конкурсов, смотров, конференций, семинаров школьного уровня- районного уровня- областного уровня-	Да Да Да	1 2 3
10.	Участие в работе совещаний, семинаров, конференций школьного уровня- районного- областного-	Да Да Да	0,5 1 2
11.	Создание условий для реализации индивидуальных программ развития	Да	До 2
12.	Реализация мероприятий, направленных на работу с одаренными детьми	Да	1
13.	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних	Да	1
14.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, уголков, и прочее)	Да	До 2

15.	Исполнительская дисциплина	Да	До 2
-----	----------------------------	----	------

Примечания:

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

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

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

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

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

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

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

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

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда старшей вожатой

№ п/ п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
1.	Обоснованные жалобы о нарушении прав учащихся, нашедшие отражение в административных актах	Да		– 2
2.	Травматизм учащихся во время образовательных мероприятий, проводимых вожатой	Да		– 2
3.	Нарушение норм техники безопасности	Да		– 2

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

3.10. Размер выплат стимулирующего характера директору образовательного учреждения устанавливается приказом учредителя по согласованию с органом самоуправления образовательным учреждением (Советом ОУ).

3.11. Оценка результативности и качества труда работников образовательного учреждения проводится экспертно-аналитической группой с оформлением оценочного листа работника. **Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера** работникам образовательного учреждения за результативность и качество труда, является **итоговый оценочный лист и решение экспертно-аналитической группы образовательного учреждения** о согласовании оценки результативности деятельности работников, закреплённого в протоколе.

3.12. Состав экспертно-аналитической группы утверждается приказом руководителя образовательного учреждения. В состав экспертно-аналитической группы могут входить руководитель, заместители руководителя образовательного учреждения, руководители методических объединений, представители представительного органа работников, представители Совета ОУ.

3.13. Экспертно-аналитическая группа заполняет оценочные листы на педагогических работников согласно критериям и баллам, утвержденным положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения, учитывая при необходимости самооценку и подтверждающие материалы. Координирует деятельность экспертно-аналитической группы руководитель или заместитель руководителя образовательного учреждения.

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

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

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

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

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

3.19. Руководитель образовательного учреждения представляет в орган самоуправления образовательного учреждения (Совет ОУ) аналитическую информацию о достижениях работников образовательного учреждения, стимулирование которых производится **за результативность и качество труда** в виде итогового оценочного листа, включающего критерии и количество баллов.

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

3.21. На основании проведенной **оценки достижений** работников образовательного учреждения, при необходимости учитывая самооценку и подтверждающие материалы, производится подсчет баллов за соответствующий период, по каждому работнику ОУ и составляется итоговая ведомость, отражающая сумму баллов по всем критериям оценки, зафиксированные в итоговых оценочных листах по каждому работнику. Подсчет баллов для оценки руководителя образовательного учреждения проводится учредителем. Полученное количество баллов суммируется с баллами других работников образовательного учреждения и определяется итоговое количество баллов по учреждению.

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

Величина ежемесячной стимулирующей выплаты работнику образовательного учреждения рассчитывается по формуле.

$$HE = (D * B) / M \text{ где:}$$

HE – ежемесячная стимулирующая выплата работнику;

D – денежный вес одного балла;

B – количество баллов;

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

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

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

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

4. Стимулирование работников образовательного учреждения, критериальная база оценки качества и результативности труда по должностям которых не предусмотрена разделом 3 настоящего приложения, производится приказом директора образовательного учреждения за счёт доли фонда стимулирующих выплат пропорционально доле базового фонда оплаты труда, используемой на оплату труда этой категории работников.

5. Работникам образовательного учреждения может выплачиваться премия по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, полугодие, год), а также разовые премии в связи с юбилейными датами по достижении 50, 55, 60 лет или при выходе на пенсию, в связи с празднованием Нового года, 23 февраля, 8 Марта, Дня знаний, Дня учителя и по итогам учебного года, а также на основании письменных представлений заместителей директора образовательного учреждения при наличии денежных средств.

6. Премирование производится приказом директора образовательного учреждения.

7. Выплаты могут быть отменены в связи:

- с невыполнением или ненадлежащим выполнением должностных и функциональных обязанностей;
- с нарушением трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка;
- с нарушением законодательства;
- с отсутствием средств в стимулирующей части фонда оплаты труда;
- с наличием обоснованных жалоб участников образовательного процесса.

ПРИЛОЖЕНИЕ 7

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников учреждения, относимых к основному персоналу образовательного учреждения

№	Образовательные учреждения	Основной персонал
1	Общеобразовательные учреждения	Учитель, воспитатель, педагог дополнительного образования.