

СОГЛАСОВАНО  
с профсоюзным комитетом  
30 июня 2014 года  
протокол № 6

УТВЕРЖДЕНО  
приказом по МБОУ СОШ №8  
от 30 июня 2014 года № 86

**П О Л О Ж Е Н И Е**  
**об оплате труда работников**  
**Муниципального бюджетного образовательного учреждения**  
**средней общеобразовательной школы №8**  
(далее – Положение)

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Нижегородской области от 23 июля 2008 года № 296 «Об установлении систем оплаты труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений Нижегородской области», постановлением Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 года №468 «Об оплате труда работников государственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Нижегородской области, а также иных государственных организаций Нижегородской области, учредителем которых является министерство образования Нижегородской области», постановлением администрации Кулебакского района от 3 октября 2008 года № 1367 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Кулебакского района», постановлением администрации Кулебакского района от 24 апреля 2014 года № 833 «О внесении изменений в постановление администрации Кулебакского района от 21 июля 2011 года № 1100 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Кулебакского района Нижегородской области», другими нормативными актами Российской Федерации и Нижегородской области.

1.2. Система оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения средней общеобразовательной школы №8, подведомственного управлению образования администрации Кулебакского района и осуществляющего образовательную деятельность на территории Кулебакского района Нижегородской области (далее - организация), устанавливается в целях:

- повышения уровня доходов работников организации;
- установления зависимости величины заработной платы от

сложности и качества выполняемых работ, уровня квалификации работников;

-усиления стимулирующей роли оплаты труда в оценке результативности труда работников;

-расширения прав руководителей по оценке деловых качеств работников и результатов их труда.

1.3. Система оплаты труда работников организации носит открытый характер и устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Нижегородской области.

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

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

При утверждении Правительством Российской Федерации, Правительством Нижегородской области базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностные оклады, ставки заработной платы работников, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы.

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

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

1.8. Должностные оклады (ставки заработной платы), предусмотренные настоящим Положением, устанавливаются работникам

за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время согласно действующему законодательству, правилам внутреннего трудового распорядка организации и должностным инструкциям.

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

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

1.11. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций организации в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителем в порядке нормативного финансирования, могут быть уменьшены только при условии уменьшения объема предоставляемых организацией бюджетных услуг.

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

## **II. Порядок и условия оплаты труда**

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

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

2.3. Штатное расписание организации ежегодно утверждается руководителем организации и включает в себя все должности, профессии

данной организации. В соответствии с уставной деятельностью организации при формировании штатного расписания используются должности и профессии в соответствии с профессиональными квалификационными группами, утвержденными приказами Минздравсоцразвития России от 3 июля 2008 года № 305н; от 29 мая 2008 года № 247н; от 29 мая 2008 года № 248н; от 5 мая 2008 года № 216н; от 5 мая 2008 года № 217н; от 18 июля 2008 года № 342н.

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

2.5. Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников организации по должностям и профессиям соответствующих профессиональных квалификационных групп (далее - минимальные оклады по ПКГ), основания и величины коэффициентов, повышающие минимальные оклады по ПКГ, установлены в приложении 1 «Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников» к настоящему Положению (далее – **Приложение 1**).

Оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников, для которых 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» определена не продолжительность рабочего времени, а норма часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, производится исходя из ставок заработной платы (минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам педагогических работников согласно пункту 1.4 приложения 1 к настоящему Положению (далее - минимальный оклад по профессиональным квалификационным группам педагогических работников) (употребление по тексту настоящего Положения и приложений к нему по отношению к оплате труда указанной категории педагогических работников понятия «оклад», «должностной оклад» осуществляется исключительно в целях удобства использования в правоприменительной практике и не отменяет установленную систему оплаты труда исходя из ставок заработной платы за норму часов

педагогической работы).

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

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

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

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

## **2.9. Порядок установления должностных окладов**

## **педагогическим работникам.**

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

2.9.2. Базой для расчета должностного оклада конкретному работнику является минимальный должностной оклад, соответствующий занимаемой должности или профессии согласно профессиональным квалификационным группам. К минимальному окладу по ПКГ применяются повышающие коэффициенты, формирующие должностной оклад, а также коэффициенты, формирующие персональные повышающие надбавки к минимальному окладу согласно приложения 1 «Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников» к настоящему Положению (далее – **Приложение 1**).

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

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

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

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

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

имеющим высшее образование.

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

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

2.9.10. Размеры минимальных окладов, ставок заработной платы работников организации, осуществляющих образовательную деятельность, по профессиональной квалификационной группе должностей работников культуры установлены в приложении 6 «Размеры минимальных окладов, минимальных ставок заработной платы работников по замещаемым должностям, предусмотренным ППК должностей работников культуры с 1 января 2014 года» к настоящему Положению (далее – **Приложение 6**).

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

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

при изменении величины минимальных окладов (ставок заработной платы) по ППК Правительством Нижегородской области - с даты введения новых минимальных окладов (ставок заработной платы) по ППК;

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

при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения

решения аттестационной комиссией;

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

при присуждении ученой степени доктора наук - со дня официального утверждения Высшей аттестационной комиссией уполномоченного федерального органа исполнительной власти;

при присвоении ученого звания доцента, профессора - со дня принятия решения Министерством образования и науки Российской Федерации.

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

2.9.12. Руководитель организации проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) учителей, преподавателей, других работников, устанавливает им должностные оклады, ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в той же организации помимо основной работы), тарификационные списки по форме, утвержденные приказом начальника управления образования администрации Кулебакского района.

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

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

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

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы) за должностной оклад для педагогических работников



организации устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную), воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную тарифно-квалификационными характеристиками, должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

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

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

2.10.4. За часы преподавательской (педагогической) работы сверх установленной нормы часов за 1 ставку заработной платы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере в порядке, предусмотренном пунктом 2.12. «Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников» настоящего Положения.

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

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

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

2.10.6. 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;

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

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

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

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

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

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

При установлении учителям и преподавателям, для которых данная организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год необходимо, как правило, сохранять ее объем и преемственность преподавания предметов в классах (группах). Объем

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

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

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

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

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

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

## **2.11. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам организации.**

2.11.1. Месячная заработная плата педагогических работников

организации определяется путем умножения должностного оклада на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за 1 ставку норму часов педагогической работы в неделю.

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

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

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

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

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

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

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

2.11.4. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся 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, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к отдельным видам работ в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 27 марта 2006 года № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

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

## **2.12. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.**

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

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей ГПД и других педагогических работников;

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

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

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

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной

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

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

2.12.2. Руководитель организации в пределах имеющихся средств может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно показателям, приведенным в таблице:

№ п/п	Контингент обучающихся	Размер коэффициентов ставок почасовой оплаты труда		
		профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
1.	Обучающиеся в образовательной организации	0,05	0,04	0,03

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

Ставки почасовой оплаты труда исчисляются:

по должности "профессор" кафедры, доктор наук - из расчета минимального оклада по ПКГ по должности "профессор";

по должности "доцент" кафедры, кандидат наук - из расчета минимального оклада по ПКГ по должности "доцент";

для лиц, не имеющих ученой степени (ученого звания), - из расчета минимального оклада по ПКГ по должности "ассистент, преподаватель" (пункт 2 приложения 1 к настоящему Положению).

### **III. Условия оплаты труда руководителя организации, заместителей руководителя**

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

3.2. Должностной оклад руководителя организации определяется данным Положением и трудовым договором.

Должностной оклад руководителя организации подлежит индексации Распоряжением администрации Кулебакского района, размер которой не может превышать индексацию заработной платы, предусмотренную законом Нижегородской области об областном бюджете на очередной финансовый год и плановый период.

Размер должностного оклада руководителя организации в рублях	Количество обучающихся (среднегодовое)
25500	От 450 до 550 детей
<b>24000</b>	<b>От 350 до 450 детей</b>
21500	От 250 до 350 детей

3.3. При изменении численности детей следствием чего может быть изменение должностного оклада, то в этом случае руководителю организации размер должностного оклада устанавливается исходя из фактической среднегодовой численности в течение календарного месяца по окончании календарного года.

3.4. Должностные оклады заместителей руководителя организации устанавливаются руководителем организации на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя организации.

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

Для руководителя организации работодателем предусматривается отдельный перечень стимулирующих выплат, в том числе за счет средств,

поступающих от приносящей доход деятельности. Указанные выплаты могут быть установлены с учетом целевых показателей эффективности деятельности организации. Размеры стимулирующих выплат руководителю ежегодно устанавливаются учредителем в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя организации. Перечень стимулирующих выплат, в том числе за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, определяется в порядке, утвержденном приказом министерства образования Нижегородской области.

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

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

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

при выслуге более 10 лет - до 15%.

Заместителям руководителя надбавка за выслугу лет рассчитывается исходя из процентного соотношения величины должностного оклада заместителя и руководителя организации, стажа работы по занимаемой должностям - для заместителей, курирующих учебно-воспитательную работу, и стажа работы - для заместителя по хозяйственной работе:

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

Нв - надбавка за выслугу в денежном выражении;

Д – должностной оклад руководителя организации;

К - коэффициент соотношения должностного оклада заместителя к должностному окладу руководителя;

В - коэффициент, отражающий величину надбавки за выслугу лет.

Стаж руководящей работы руководителю организации определяется приказом управления образования администрации Кулебакского района.

3.7. Руководителю, заместителям руководителя, имеющим почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", предусматривается персональная повышающая надбавка за почетное звание в размере 10% от должностного оклада.



Руководителю, заместителям руководителя, имеющим Нагрудные знаки «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР – 5 % от должностного оклада.

Данная повышающая надбавка осуществляется по основному месту работы.

Применение персональной повышающей надбавки для руководителя и заместителей руководителя может быть только при условии соответствия почетного звания профилю организации.

#### **IV. Другие вопросы оплаты труда**

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

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

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

4.4. Положением об оплате труда работников организации предусматривается выплата работникам материальной помощи. Материальная помощь выплачивается за счет бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности. Порядок и условия выплаты материальной помощи установлены в приложении 7 «Положение об оказании материальной помощи работникам» к настоящему Положению (далее – **Приложение 7**)

4.5. Оплата труда педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава, привлекаемых к работе в

организации, производится исходя из соответствующих минимальных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений по соответствующим квалификационным уровням без учета повышающих коэффициентов, предусмотренных в пункте 2.6 приложения 1 «Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников» к настоящему Положению (далее – **Приложение 1**)

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

**Приложение 1**  
К Положению об оплате  
труда работников  
МБОУ СОШ №8

**Порядок формирования должностных окладов  
(ставок заработной платы) работников**

**1. Порядок формирования должностных окладов  
(ставок заработной платы) работников**

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

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

Профессиональная квалификационная группа	Минимальный оклад, руб.
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня: (секретарь учебной части)	3 089

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

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

1.4. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников.

Профессиональная квалификационная группа	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, рублей *	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	3,600	3 834
2 квалификационный уровень	1,11	4 000	4 260
3 квалификационный уровень	1,17	4 200	4 473
4 квалификационный уровень	1,22	4 400	4 686

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

1.5. Положением об оплате труда работников организации (далее - Положение) предусматриваются коэффициенты, повышающие минимальный оклад по ПКГ и формирующие минимальный оклад по должности.

1.6. По должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников (пункт 1.4 настоящего приложения), предусматриваются повышающие коэффициенты к минимальным окладам по ПКГ:

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

Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории сохраняется на срок до одного года ее действия в случаях длительной нетрудоспособности работника в течение аттестационного периода, по возвращении в течение учебного года из длительной командировки, связанной с профессиональной деятельностью, из отпуска длительностью до одного года, из отпуска по уходу за ребенком, независимо от срока окончания действия квалификационной категории, при приеме на работу после увольнения в связи с ликвидацией организации, а также тем работникам, которым до достижения возраста, дающего право на трудовую пенсию по старости в соответствии с Федеральным законом от 17 декабря 2001 года № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», остался один год и менее.

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

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

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

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

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам организации в зависимости от общего педагогического стажа работы по должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников (пункт 1.4 настоящего приложения) и общего стажа работы по должностям работников учебно-вспомогательного персонала (пункты 1.2 и 1.3 настоящего приложения) и рассчитывается, исходя из минимального оклада по ПКГ. Перечень организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования при определении размеров надбавки за выслугу лет, приведен в приложении 5 «Порядок определения стажа педагогической работы» к Положению об оплате труда работников МБОУ СОШ № 8 (далее – **Приложение 5**).

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

1.10. Педагогическим работникам организации, имеющим почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, а также работникам, имеющим почетные звания «Заслуженный работник физической культуры», "Заслуженный работник культуры", «Заслуженный деятель искусств», «Заслуженный артист», «Народный артист», «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», предусматривается персональная повышающая надбавка в размере 10% к должностному окладу (ставке заработной платы).

Педагогическим работникам организации, имеющим Нагрудные знаки «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР» - 5% от должностного оклада.

Применение персональной повышающей надбавки может быть только при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

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

1.11. Положением об оплате труда работников организации, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, устанавливаются повышающие коэффициенты:

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

Решение об установлении повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем организации 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 повышающие коэффициенты применяются к минимальному окладу. Денежная надбавка, полученная в результате применения коэффициентов, суммируется с минимальным окладом. Применение повышающего коэффициента к окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу. Решение об установлении повышающих коэффициентов принимается организацией с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

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

Повышающий коэффициент за сложность и напряженность труда педагогических работников может устанавливаться с учетом следующих обстоятельств: дополнительной нагрузки педагога, обусловленной большой информативностью предмета, наличием большого количества источников (например, литература, история, география); необходимостью подготовки лабораторного и демонстрационного оборудования; неблагоприятными условиями для здоровья педагога (например, химия,

физика); статусом учебных предметов в отношении итоговой аттестации обучающихся (обязательности и необязательности); спецификой образовательной программы организации и учетом вклада педагога в ее реализацию.

Повышающий коэффициент за высокую степень самостоятельности и ответственности устанавливается за разработку и реализацию авторских программ; программ профильного обучения.

## **2. Порядок формирования ставок заработной платы работников организации, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, не включенных в ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих".**

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

2.2. Профессиональная квалификационная [группа](#) «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня».

Размер минимальной ставки заработной платы.

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

Квалификационные уровни	Коэффициент
1 квалификационный уровень	
1 квалификационный разряд	1,0
2 квалификационный разряд	1,04
3 квалификационный разряд	1,09
2 квалификационный уровень	1,14

2.3. Профессиональная квалификационная [группа](#) «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня».

Размер минимальной ставки заработной платы.

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

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



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

Квалификационные уровни	Квалификационные разряды	Профессии, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Повышающий коэффициент в зависимости от занимаемой профессии
Профессии рабочих, не включенные в ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня" Размер минимальной ставки заработной платы - 2769 рублей			
1	1	сторож	2963

2.3.2 Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих третьего уровня».

Размер минимальной ставки заработной платы.

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

Квалификационные уровни	Коэффициент
1 квалификационный уровень	
2 квалификационный уровень	1,09
3 квалификационный уровень	1,2
4 квалификационный уровень	1,33

2.4. Положением об оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих и профессий рабочих, не включенных в профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих, предусматриваются повышающие коэффициенты:

за высокое профессиональное мастерство;

за сложность и напряженность труда;

за высокую степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем организации 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. Повышающие коэффициенты применяются к минимальному окладу. Денежная надбавка, полученная в результате применения персонального повышающего коэффициента, суммируется с минимальной ставкой заработной платы по профессии. Применение повышающего

коэффициента к минимальному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к ставке заработной платы. Решение об установлении повышающих коэффициентов принимается организацией с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

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

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

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

**Приложение 2**  
К Положению об оплате труда  
работников  
МБОУ СОШ №8

**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 производственного характера

№	Перечень оснований	Размер выплат в процентах от минимального оклада по должности
1	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

1.2. Перечень работников и конкретные размеры выплат компенсационного характера к должностным окладам работников (в случаях, предусматривающих диапазон от минимального до максимального размеров выплат) определяются руководителем организации по согласованию с профкомом 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 организации, устанавливаются выплаты компенсационного характера, определяется Положением об оплате труда работников.

1.3. В случаях, когда работникам предусмотрены выплаты компенсационного характера по 2 и более основаниям, денежное выражение выплат определяется как доля суммового выражения

компенсационных выплат в процентах от минимального оклада работника по должности без учета повышения по другим основаниям.

#### 1.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

№ п/п	Наименование доплат	размер выплат (в процентах от должностного оклада)
1.	За работу в ночное время, за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов)	не ниже 35
2.	За работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда (приказ Государственного комитета СССР по народному образованию образования СССР от 20.08.1990 № 579):	от 4 до 12
	-преподавателям химии и физики	8
	-преподавателям технологии (с девочками)	5
	- преподавателям технологии (с мальчиками)	10
	-преподавателям информатики и вычислительной техники	10
	-лаборантам	12

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

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

1.7. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон

трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

## **Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда (далее – Положение)**

### **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда муниципальной организации подведомственной управлению образования администрации Кулебакского района и осуществляющей образовательную деятельность на территории Кулебакского района Нижегородской области (далее - организации), разработано в целях повышения качества и результата трудовой деятельности педагогических и руководящих работников организации.

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

1.3. Положение о стимулировании труда работников организации принимается в соответствии с процедурой принятия локальных нормативных актов, предусмотренной уставом организации, с учетом мнения профкома и педагогического совета.

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

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

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

2.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет (в виде надбавок, определенных приложением 1 к Положению об оплате труда работников МБОУ СОШ № 8);
- премиальные выплаты по итогам конкретной работы.

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

Перечень критериев оценки результативности и качества работы организаций изложен в разделе 3 настоящего приложения.

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

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

2.2. Распределение средств стимулирующей части фонда оплаты труда работников организации по видам и формам материального стимулирования работников производится администрацией организации в соответствии с положением об оплате труда работников МБОУ СОШ № 8.

2.3. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника организации устанавливаются приказом руководителя организации на период, предусмотренный положением об оплате труда работников МБОУ СОШ № 8.

Размеры выплат стимулирующего характера работников максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от достижения показателей эффективности, установленных локальными нормативными актами организации.

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

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

2.6. Стимулирование труда работников организации производится только по основной должности.

2.7. Стимулирование труда вновь принятых на работу работников производится по итогам работы за три отработанных в организации месяца текущего учебного года по приказу руководителя организации.

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

#### **3.1. Критерии материального стимулирования руководителя организации.**

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

Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу руководителя организации устанавливаются приказом управления образования на период, предусмотренный положением об оплате труда работников муниципальных организаций, подведомственных управлению образования администрации Кулебакского района и осуществляющих образовательную деятельность на территории Кулебакского района Нижегородской области.

Размеры выплат стимулирующего характера руководителя максимальными размерами не ограничиваются .



### 3.2. Критерии материального стимулирования заместителя директора по УР организации

№ п\п	Критерии материального стимулирования	Измерители		баллы
1	Организация повышения квалификации курируемых работников (раз в три года свыше 100 часов)	Да		2
2	Призеры и победители олимпиад и в конференциях НОУ у курируемых педагогов - на уровне муниципального района - на областном уровне - на федеральном уровне	Да Да Да		1 2 3
3	Наличие, из числа курируемых педагогов, призеров и победителей конкурсов профессионального мастерства, организованных органами управления образования или муниципальными (государственными) учреждениями  - на муниципальном уровне - на областном уровне - на федеральном уровне	Да Да Да		1 2 3
4	Работа с общественными организациями, органом государственно-общественного управления по курируемым вопросам	Да		2
5	Положительная динамика успеваемости обучающихся по результатам итоговой и промежуточной аттестации	Да		2
6	Сохранение контингента обучающихся	Да		1
7	Повышение квалификации.	Да		1
8	Наличие второгодников (переведенных условно) в курируемых классах		Нет	1
9	Система работы с документами курируемых педагогов	Да		1
10	Система работы с административными документами	Да		1
11	Применение электронных журналов и дневников успеваемости обучающихся			
	- 50% классов	Да		0,5
	- 50% - 80% классов	Да		1
	- более 80% классов	Да		1,5

	- 100% классов	Да		2
12	Методическая работа курируемых педагогов.	Да		2
13	Наличие системы мониторинга (по курируемым вопросам)	Да		2
14	Наличие и выполнение плана посещений уроков (мероприятий) курируемых педагогов	Да		2
15	Подготовка и представление информации для размещения на школьном сайте	Да		2
16	Общественная нагрузка	Да		до 4

Примечания:

К п. 1. Наличие курсовой подготовки у курируемых педагогических работников в объеме свыше 100 часов на протяжении трех лет.

К п. 2. Призеры и победители олимпиад и в конференциях НОУ у курируемых педагогов без учета количества этих призеров.

К п. 4. Взаимодействие с общественными организациями, органом самоуправления организации и другими организациями в рамках должностной инструкции, отраженное в локальных нормативных актах организации, планах работы, протоколах заседаний, совместных мероприятиях.

К п. 5. Положительная динамика успеваемости обучающихся 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.6. Сохранение контингента обучающихся - отсутствие отсева, перевода в общеобразовательную организацию, осуществляющую общеобразовательные программы в очно-заочной форме до 15 лет, смены организации при сохранении прежнего места жительства.

К п.7. Повышение квалификации заместителя директора – прохождение курсовой подготовки на протяжении трех лет.

К п. 9. 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 организации, представителей контролирующих органов.

К п. 10. Система работы с документами заместителя директора - своевременное ведение обязательной текущей документации заместителем директора в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний у заместителя директора со стороны администраторов организации, представителей контролирующих органов.

К п. 12. 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. 13. Наличие системы мониторинга результатов по курируемым вопросам, использование результатов мониторинга в процессе принятия управленческих решений, наличие устойчивой обратной связи о результатах образовательного процесса.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1	Травматизм обучающихся и сотрудников во время мероприятий проводимых зам.директора по УР в рамках должностной инструкции	Да	-2
2	Предписания Роспотребнадзора (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно	Да	-2
3	Предписания Госпотребнадзора (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно	Да	-2
4	Обоснованные жалобы участников образовательных отношений, нашедшие отражение в административных актах, в том числе по деятельности курируемых педагогов	Да	-2

### 3.3. Критерии материального стимулирования заместителя директора по ВР организации

№ п\п	Критерии материального стимулирования	Измерители	баллы
1	Организация повышения квалификации курируемых работников (раз в три года свыше 100 часов)	Да	2
2	Призеры и победители в конкурсах, смотрах, соревнованиях у курируемых педагогов		
	- на уровне муниципального района	Да	1
	- на областном уровне	Да	2
	- на федеральном уровне	Да	3
3	Наличие, из числа курируемых педагогов, призеров и победителей конкурсов профессионального мастерства, организованных органами управления		

	образования или муниципальными (государственными) учреждениями			
	- на муниципальном уровне	Да		1
	- на областном уровне	Да		2
	- на федеральном уровне	Да		3
4	Работа с общественными организациями, органом государственно-общественного управления по курируемым вопросам	Да		2
5	Уровень воспитанности обучающихся	Да		2
6	Повышение квалификации.	Да		1
7	Наличие обучающихся, находящихся на учете в ОПДН		Нет	1
8	Посещаемость учебных занятий обучающимися организации	Да		1
9	Система работы с документами курируемых педагогов	Да		1
10	Система работы с административными документами	Да		1
11	Организация горячего питания обучающихся. Охват горячим питанием:			
	- от 50% до 80% обучающихся	Да		1
	- свыше 80% обучающихся	Да		2
12	Методическая работа курируемых педагогов.	Да		2
13	Наличие системы мониторинга (по курируемым вопросам)	Да		2
14	Наличие и выполнение плана посещения мероприятий (уроков) курируемых педагогов	Да		2
15	Подготовка и представление информации для размещения на школьном сайте	Да		2
16	Общественная нагрузка	Да		до 4

Примечания:

К п. 1. Наличие курсовой подготовки у курируемых педагогических работников в объеме свыше 100 часов на протяжении трех лет.

К п. 2. Призеры и победители олимпиад и в конференциях НОУ у курируемых педагогов без учета количества этих призеров.

К п. 4. Взаимодействие с общественными организациями, органом самоуправления организации и другими организациями в рамках должностной инструкции, отраженное в локальных нормативных актах организации, планах работы, протоколах заседаний, совместных мероприятиях.

К п. 5. Положительная динамика уровня воспитанности обучающихся по результатам мониторинговых исследований в течение учебного года.

К п. 6. Повышение квалификации заместителя директора – прохождение курсовой подготовки на протяжении трех лет.

К п. 9. 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 организации, представителей контролирующих органов.

К п. 10. Система работы с документами заместителя директора - своевременное ведение обязательной текущей документации заместителем директора в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний у заместителя директора со стороны администраторов организации, представителей контролирующих органов.

К п. 12. 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. 13. Наличие системы мониторинга результатов по курируемым вопросам, использование результатов мониторинга в процессе принятия управленческих решений, наличие устойчивой обратной связи о результатах образовательного процесса.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1	Травматизм обучающихся и сотрудников во время мероприятий проводимых зам.директора по ВР в рамках должностной инструкции	Да	-2
2	Предписания Роспотребнадзора (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно	Да	-2
3	Предписания Госпожнадзора (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

### 3.4. Критерии материального стимулирования заместителя директора по АХР организации

№ п\п	Критерии материального стимулирования	Измерители		баллы
		Да		
1	Оперативность решения вопросов по жизнеобеспечению организации.	Да		2
2	Повышение квалификации.	Да		1
3	Положительная динамика в укреплении материально-технической базы.	Да		2
4	Работа с общественными организациями, органами государственного управления по курируемым вопросам.	Да		2
5	Организация повышения квалификации курируемых работников.	Да		2
6	Обеспечение охраны труда	Да		2
7	Состояние пришкольной территории	Да		2
8	Обеспечение пожарной безопасности	Да		2
9	Обеспечение сохранности здания, имущества организации.	Да		2
10	Работа по организации деятельности младшего обслуживающего персонала.	Да		2
11	Система работы с административными документами.	Да		1
12	Наличие системы мониторинга (по курируемым вопросам)	Да		2
13	Образцовое выполнение работ, связанных с организацией и проведением ремонта.	Да		2
14	Информатизация управленческой деятельности	Да		1
15	За особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения организации.	Да		2
16	Общественная нагрузка	Да		до 4

Примечания:

К п. 1. Оперативность решения вопросов по жизнеобеспечению организации (в рамках компетенции) - по текущему и капитальному ремонту, нормальному функционированию коммунальной системы, пожарной безопасности, санитарно-гигиенических правил, по обеспечению оборудованием, инвентарем.

К п. 2. Повышение квалификации заместителя директора – прохождение курсовой подготовки (по охране труда, пожарной

безопасности, обеспечению безопасности перевозок детей и т.д.) на протяжении трех лет

К п. 3. Положительная динамика в укреплении материально-технической базы - проведение текущего и капитального ремонта, приобретение нового оборудования и инвентаря.

К п. 4. Взаимодействие с общественными организациями, органом самоуправления организации и другими организациями в рамках должностной инструкции, отраженное в локальных нормативных актах организации, планах работы, протоколах заседаний, совместных мероприятиях.

К п. 5. Организация повышения квалификации курируемых работников – по обучению в области охраны труда, пожарной безопасности, безопасности дорожного движения и т.д.

К п. 7. Состояние пришкольной территории – качество благоустройства территории.

К п.10. Работа по организации деятельности младшего обслуживающего персонала – планирование, организация и контроль за деятельностью младшего обслуживающего персонала.

К п.11. Система работы с документами - своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний у курируемых работников со стороны администраторов организации, представителей контролирующих органов.

К п. 12. Наличие системы мониторинга результатов по курируемым вопросам, использование результатов мониторинга в процессе принятия управленческих решений.

#### Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1	Травматизм обучающихся 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 Госпотребнадзора (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

### 3.5. Критерии материального стимулирования зав. библиотекой

№	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Повышение квалификации	Да	1
2.	Количество мероприятий для обучающихся, организованных зав. библиотекой	Да	1
3.	Сохранение контингента читателей библиотеки, высокая читательская активность обучающихся.	Да	1
4.	Наличие призеров и победителей смотров, конкурсов - на городском, районном уровне - на областном уровне - на федеральном уровне	Да	0,5 1 2
5.	Наличие творческих проектов обучающихся, сопровождаемых библиотекарем	Да	1
6.	Исполнительская культура: -низкий уровень исполнительской культуры -своевременность и высокое качество предоставления аналитических материалов на уровне организации - своевременность и высокое качество предоставления аналитических материалов в инстанции различного уровня	Да	0 1 2
7.	Методическая работа зав. библиотекой	Да	1
8.	Наличие библиотечной страницы на сайте организации	Да	1
9.	Наличие банка данных о недостающей учебной литературе в библиотечном фонде.	Да	1
10.	Участие в различных научно – практических конференциях, чтениях, конкурсах, творческих проектах.	Да	1
11.	Общественная нагрузка.	Да	До 4



Примечания:

К п. 2. Планы работы и отчеты о выполнении мероприятий.

К п.3. Анализ и результаты анкетирования читательской активности обучающихся.

К п.8. Проведение семинаров, конференций, чтений и т.п.

К п. 9. Обновление информации на сайте организации не реже 1 раза в месяц.

К п.10. Наличие банка данных недостающей учебной литературы с документальным подтверждением.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

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

### 3.6. Критерии стимулирования учителя

№	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1	Положительная динамика уровня успеваемости обучающихся по итогам полугодия, года	Да	2
2.	Результативность итоговой аттестации обучающихся: - комплексная итоговая работа обучающихся 1-4 классов: а) уровень базовой подготовки б) уровень подготовки выше базового уровня - государственная итоговая аттестация обучающихся 9, 11 классов: а) соответствует муниципальному уровню (или выше муниципального уровня) б) соответствует региональному уровню (или выше регионального уровня) в) соответствует российскому уровню (или выше российского уровня)	Да	1 2  1 2 3
3	Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов: - на уровне муниципального района;	Да Да	1 1,5

	- на областном уровне; - на федеральном уровне	Да		2
4	Внеклассная работа с обучающимися по предмету	Да		1
5	Участие в системе мониторинга в организации	Да		2
6	Работа с электронными дневниками и электронными журналами - свыше 70% обучающихся - 100 % обучающихся	Да		1 2
7	Повышение квалификации в течение рассматриваемого периода	Да		1
8	Обобщение и распространение педагогического опыта в рамках проведения мастер-классов, семинаров, конференций, круглых столов. - на школьном уровне - на муниципальном уровне -на областном, федеральном уровне	Да		1 2 3
9	Участие в конкурсах профессионального мастерства: - на муниципальном уровне - на областном уровне - на федеральном уровне	Да Да Да		1 2 3
10	Наличие публикаций, иллюстрирующих инновационный опыт работы учителя	Да		1
11	Участие в учителя в экспериментальной работе	Да		1
12	Подготовка и представление информации для размещения на школьном сайте	Да		2
13	Наличие работы с родителями	Да		1
14	Организация горячего питания обучающихся. Охват горячим питанием:			
	- от 50% до 80% обучающихся	Да		1
	- свыше 80% обучающихся	Да		2
15	Исполнительская культура: -низкий уровень исполнительской культуры -своевременность и высокое качество предоставления аналитических материалов на уровне организации - своевременность и высокое качество	Да		0  1

	предоставления аналитических материалов в инстанции различного уровня			2
16	Общественная нагрузка	Да		до 4

Примечания:

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

К п. 2. Результативность комплексных итоговых работ обучающихся 1-4 классов – наличие (отсутствие) детей группы риска, группы детей, достигших уровня базовой подготовки, но не превышающих его; наличие группы детей, достигших как базового, так и более высоких уровней.

Результативность государственной итоговой аттестации обучающихся 9, 11 классов - положительная динамика результатов итоговой аттестации обучающихся 9 и 11 классов, в том числе в форме ОГВ – на 2-ей ступени обучения и ЕГЭ на 3-й ступени (итоги подводятся раз в год).

К п. 4. Внеклассная работа по предмету включает проведение внеклассных мероприятий по предмету, в том числе в рамках предметных декад (месячников), школьных предметных олимпиад, конкурсов творческих работ, научных чтений и др.

К п. 5. Ведение мониторинга успеваемости, качества ЗУН обучающихся по преподаваемому предмету в виде аналитических таблиц, диаграмм и систематическое использование исследований уровня усвоения знаний, умений и навыков, развития способностей, дифференцированный подход к организации учебной деятельности. Соответствие оценки учителя (показателя развития) и внешней оценки со стороны внешнего эксперта (тест, срез, контрольная работа, ГИА).

К п. 7. Наличие курсовой подготовки работников в объеме свыше 100 часов на протяжении трех лет.

К п. 8. Общение педагогического опыта (на школьном, муниципальном и региональном уровне). Участие в педагогических чтениях, конференциях, семинарах, не ниже районного уровня в течение рассматриваемого периода. Участие в работе районного методического объединения.

К п.11. Участие в инновационной и экспериментальной работе - наличие авторских программ, внедрение современных образовательных технологий (развивающее обучение, личностно-ориентированные технологии обучения, метод проектов и т.д.), участие в работе опытно-экспериментальных площадок.

К п. 13. Наличие работы с родителями - эффективное сотрудничество с родителями в образовательном процессе, включая индивидуальную работу.

К п. 15. Своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны руководящих работников организации, контролирующих органов по работе с документацией. Своевременность и высокое качество предоставления аналитических материалов в инстанции различного уровня

**Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.**

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

**3.7. Критерии материального стимулирования педагога-психолога.**

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1	Участие в реализации программы развития организации	Да	1
2	Участие в инновационной работе и экспериментальной работе	Да	1
3	Участие в системе мониторинга в организации	Да	1
4	Наличие системы работы с одаренными детьми	Да	1
5	Наличие работы с родителями, педагогами организации	Да	0,5
6	Наличие системы и анализ результатов психопрофилактической работы в организации	Да	1

7	Наличие системы и анализ результатов диагностической работы педагога-психолога в организации	Да	1
8	Наличие системы и анализ результатов психологического просвещения участников образовательных отношений	Да	1
9	Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов по психологии - на муниципальном уровне - на областном уровне - на федеральном уровне	Да	0,5 1 2
10	Повышение квалификации	Да	1
11	Обобщение и распространение педагогического опыта в рамках проведения мастер-классов, семинаров, конференций, круглых столов. - на школьном уровне - на муниципальном уровне	Да	1 2
12	Наличие публикаций методического характера	Да	1
13	Организация работы с детьми группы риска: - наличие системы работы с детьми группы риска - уменьшение количества обучающихся, состоящих на профилактических учетах	Да	1 1
14	Участие в конкурсах профессионального мастерства: - на муниципальном уровне - на областном уровне - на федеральном уровне	Да Да Да	1 2 3
15	Наличие страницы психолога на сайте организации	Да	1
16	Организация работы волонтерского движения. Его результативность.	Да	2
17	Исполнительская культура: -низкий уровень исполнительской культуры -своевременность и высокое качество предоставления аналитических материалов на уровне организации - своевременность и высокое качество предоставления аналитических материалов в инстанции различного уровня	Да	0 1 2
18	Общественная нагрузка.	Да	до 4

Примечания:

К п.1. Участие в реализации программы развития организации - педагог-психолог принимает участие в разработке или реализации программы и психолого-педагогическом сопровождении участников образовательных отношений.

К п.2. Участие в инновационной и экспериментальной работе - наличие авторских программ, внедрение современных психотехнологий, участие в работе опытно-экспериментальных площадок.

К п.3. Участие в системе мониторинга в организации - разработка программы и проведение мониторинга.

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 системы работы с родителями - сотрудничество с родителями по вопросам образовательной деятельности, зафиксированной документально (планы, приказы, протоколы).

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 (наличие планов, протоколов, рекомендаций и т.д.).

К п. 6. Наличие системы и анализ результатов психопрофилактической работы в организации - проведение мероприятий, направленных на предупреждение возникновения явлений дезадаптации и асоциального поведения обучающихся в организации, 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 организации - углубленное психолого-педагогическое изучение обучающихся 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 (план, карта развития обучающегося, методики исследования, рекомендации по устранению нарушений).

К п. 8. Наличие системы и анализ результатов психологического просвещения участников образовательных отношений - формирование у субъектов образовательных отношений основ психологической культуры (наличие плана, разработка тренинга, мероприятия, беседы и т.п.).

К п. 9. Призеры и победители олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов по психологии.

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. Обновление информации на сайте организации не реже 1 раза в месяц.

К п.17. Своевременное ведение обязательной перспективной и текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны руководящих работников организации, представителей контролирующих органов по работе с документацией.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Нарушение основных этических принципов в деятельности педагога-психолога	Да	-2
2.	Обоснованные жалобы участников образовательных отношений, 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 образовательных отношений, нашедшие отражение в административных актах, - наличие обоснованных жалоб участников образовательного процесса.

### **3.9. Критерии материального стимулирования социального педагога.**

№	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1	Повышение квалификации	Да	1
2	Организация работы с детьми группы риска: - наличие системы работы с детьми группы риска - уменьшение количества обучающихся, состоящих на профилактических учетах	Да	1 1

3	Посещаемость учебных занятий обучающимися организации	Да		1
4	Наличие неуспевающих по итогам каждого полугодия, состоящих на внутреннем учете		Нет	1
5	Сотрудничество с организациями дополнительного образования, организациями культуры, спорта, здравоохранения и другими организациями	Да		2
6	Наличие диагностической и аналитической работы	Да		2
7	Наличие системы и анализ результатов просвещения участников образовательного пространства	Да		1
8	Наличие работы с родителями обучающихся (лицами, их заменяющими, законными представителями)	Да		2
9	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	Да		1
10	Участие в конкурсах профессионального мастерства: - на муниципальном уровне - на областном уровне - на федеральном уровне	Да Да Да		1 2 3
11	Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ и конкурсов - на муниципальном уровне - на областном уровне - на федеральном уровне	Да		0,5 1 2
12	Организация горячего питания обучающихся. Охват горячим питанием: - от 50% до 80% обучающихся - свыше 80% обучающихся	Да Да		1 2
13	Наличие страницы социального педагога на сайте организации	Да		1
14	Исполнительская культура: -низкий уровень исполнительской культуры -своевременность и высокое качество предоставления аналитических материалов на уровне организации - своевременность и высокое качество	Да		0 1 2



	предоставления аналитических материалов в инстанции различного уровня			
15	Общественная нагрузка	Да		до 4

Примечания:

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

К п. 2. 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. 3. Обеспечение посещаемости обучающимися организации (100% посещаемость, кроме отсутствия по уважительным причинам).

К п. 5. Взаимодействие с социумом – ежемесячный учет организации свободного времени обучающихся при взаимодействии с организациями дополнительного образования, организациями культуры, спорта, здравоохранения, инспекцией по делам несовершеннолетних и другими организациями по организации совместных воспитательных мероприятий для обучающихся, состоящих на внутреннем учете; оказание реабилитационных услуг в центрах, комплексах, службах и других организациях по восстановлению психического, физического и социального здоровья детей:

- группы риска;
- из многодетных семей;
- из малообеспеченных семей;
- опекаемых;
- детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;
- детей из неполных семей.

(наличие планов, протоколов, карты учета свободного времени обучающихся, разработки совместных мероприятий)

К п. 6. 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.

(наличие плана исследований, карт исследований по данным детям)

К п. 7. Просветительская работа: участие в родительском всеобуче, в конференциях для родителей, участие в создании буклетов по профилактической работе, стенной печати, классных часах, педсоветах (планы, протоколы).

К п. 8. Наличие работы с родителями (учет работы с родителями по оказанию помощи и поддержки: преодоление педагогических ошибок и

конфликтных ситуаций, проведение деловых игр и пр.) (наличие планов, методических материалов, тренингов, протоколов).

К п. 9. Реализация плана индивидуальной работы с детьми из социально неблагополучных семей, а также с их родителями.

К п. 13. Обновление информации на сайте организации не реже 1 раза в месяц.

К п. 14. Своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны руководящих работников организации, контролирующих органов по работе с документацией. Своевременность и высокое качество предоставления аналитических материалов в инстанции различного уровня

#### Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

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

#### 3.10. Критерии материального стимулирования старших вожатых.

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1	Повышение квалификации	Да	1
2	Участие в конкурсах профессионального мастерства: - на муниципальном уровне - на областном уровне - на федеральном уровне	Да Да Да	1 2 3
3	Обобщение и распространение педагогического опыта в рамках проведения мастер-классов, семинаров, конференций, круглых столов. - на школьном уровне - на муниципальном уровне	Да	1 2
4	Наличие публикаций	Да	1

5	Наличие системы работы с документами	Да		1
6	Наличие победителей на конкурсах, соревнованиях в рамках должностных инструкций - на уровне муниципального района; - на областном уровне; - на федеральном уровне	Да Да Да		2 3 4
7	Наличие социальных проектов обучающихся, сопровождаемых ст.вожатым	Да		1
8	Наличие реализуемой эффективной программы развития детского объединения (организации)	Да		1
9	Положительная динамика количественного состава детского объединения, высокая степень участия обучающихся в его деятельности	Да		1
10	Наличие диагностической и аналитической работы	Да		2
11	Подготовка и представление информации для размещения на школьном сайте	Да		1
12	Эстетическое оформление помещений для работы с детьми на мероприятиях	Да		2
13	Сотрудничество с организациями дополнительного образования, организациями культуры, спорта и другими организациями	Да		2
14	Качественное проведение воспитательных мероприятий с обучающимися	Да		2
15	Общественная нагрузка	Да		до 4

Примечания:

К п. 1. Повышение квалификации - прохождение курсовой подготовки.

К п.3. Обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях.

К п. 5. Наличие системы работы с документами - своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны администрации организации, представителей контролирующих органов.

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

К п. 10. Наличие диагностической работы - анализ динамики развития детского коллектива, состояния воспитания обучающихся.

К п.11. Обновление информации на сайте организации не реже 1 раза в месяц.

К п. 12. Эстетическое, развивающее оформление помещений для постоянной работы с детьми, для организации мероприятий с учетом возрастных особенностей детей.

К п. 13. Ежемесячный учет совместных воспитательных мероприятий для обучающихся с организациями дополнительного образования, другими организациями, организациями культуры, спорта и другими организациями, привлечение внешних специалистов к образовательной деятельности с обучающимися.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1	Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся, нашедшие отражение в административных актах	Да	- 2
2	Травматизм обучающихся во время мероприятий, проводимых старшим вожатым	Да	- 2
3	Нарушение норм техники безопасности	Да	- 2

### 3.11. Критерии материального стимулирования учителя – логопеда.

№	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Повышение квалификации	Да	1
2	Наличие системы и анализ результатов логопрофилактической работы в организации.	Да	2
3	Наличие работы с родителями, педагогами организации.	Да	1
4	Сотрудничество с учреждениями здравоохранения.	Да	2
5	Методическое обеспечение коррекционно – развивающего процесса.	Да	1
6	Эстетическое оформление коррекционно – развивающей среды с учётом коррекционно – развивающих принципов и современных требований.	Да	1
7	Обобщение и распространение педагогического опыта в рамках проведения мастер-классов, семинаров,	Да	

	конференций, круглых столов. - на школьном уровне - на муниципальном уровне			1 2
8	Наличие публикаций методического характера	Да		2
9	Участие в реализации Программы развития организации, участие в инновационной и экспериментальной деятельности организации.	Да		1
10	Система работы с документами	Да		1
11	Наличие страницы учителя-логопеда на сайте организации	Да		1
12	Общественная нагрузка	Да		до 4

Примечания:

К п. 1. Повышение квалификации - прохождение курсовой подготовки.

К п.2. Наличие системы и анализ результатов логопрофилактической работы в образовательном учреждении – проведение мероприятий, направленных на предупреждение возникновения речевых нарушений обучающихся, разработка конкретных рекомендаций педагогическим работникам, родителям (законным представителям) по профилактике и преодолению речевых нарушений, предоставление результатов работы, анализа причин.

К п 3. Наличие работы с родителями – сотрудничество с родителями по вопросам коррекционно – развивающего процесса, формирование рекомендаций в ходе групповой и индивидуальной работы. Наличие работы с педагогами – сотрудничество с педагогами по оптимизации коррекционно - развивающего процесса, направленное на создание коррекционно – развивающих условий для полноценного психического развития обучающихся и сохранения их психологического здоровья, включая групповую и индивидуальную работу.

К п. 5. Методическое обеспечение коррекционно – развивающего процесса – наличие методических разработок занятий с обучающимися, согласно, утверждённой коррекционн - развивающей программы, образцов изделий и т. д.

К п. 9. Участие в реализации Программы развития образовательного учреждения – учитель – логопед, дефектолог принимают участие в разработке программы. Участие в инновационной и экспериментальной работе – наличие авторских программ, внедрение современных коррекционно – развивающих технологий, участие в работе опытно-экспериментальных площадок.

К п. 10. Наличие системы работы с документами - своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции,

отсутствие замечаний со стороны руководителя организации, контролирующих органов по работе с документацией.

#### Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Травматизм обучающихся, воспитанников во время пребывания на коррекционно – развивающих занятиях	Да	-2
2.	Обоснованные жалобы участников образовательных отношений, нашедшие отражение в административных актах	Да	-2
3	Нарушение норм техники безопасности	Да	-2

#### 3.12. Критерии материального стимулирования педагога дополнительного образования.

№	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1	Повышение квалификации	Да	1
2	Наличие системы работы с документами	Да	1
3	Наличие призеров и победителей, из числа обучающихся, олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов: - на уровне муниципального района; - на областном уровне; - на федеральном уровне	Да Да Да	1 1,5 2
4	Наличие авторской образовательной программы	Да	1
5	Диагностическая работа	Да	1
6	Наличие работы с родителями	Да	1
7	Методическое обеспечение образовательного процесса	Да	1
8	Сотрудничество с организациями дополнительного образования, ОО, организациями культуры, спорта, здравоохранения и другими организациями	Да	0,5
9	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	Да	1
10	Участие в конкурсах профессионального мастерства, организованных органами управления образования или государственными (муниципальными) учреждениями:	да да	1 2

	- на муниципальном уровне - на областном уровне - на федеральном уровне	да		3
11	Общественная нагрузка	Да		до 4

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 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 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 обучающихся.

К п.6. Наличие работы с родителями - эффективное сотрудничество с родителями в образовательном процессе.

К п. 9. Методическое обеспечение образовательного процесса - наличие методических разработок занятий с обучающимися согласно утвержденной образовательной программе, образцов изделий, учебных проектов и т.д.

К п. 10. Сотрудничество с организациями дополнительного образования, ОО, организациями культуры, спорта, здравоохранения и другими организациями - систематическое взаимодействие с организациями дополнительного образования, ОО, организациями культуры, спорта, здравоохранения и другими организациями по организации совместных воспитательных мероприятий для обучающихся, привлечение специалистов партнерских организаций к образовательной деятельности с обучающимися.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	измерители	баллы
1	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса в помещении ОО	Да	-2

2	Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся, нашедшие отражение в административных актах	Да		-2
3	Нарушение норм техники безопасности	Да		-2

### 3.13. Критерии материального стимулирования секретаря учебной части

№ п\п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Высокая исполнительская дисциплина	Да		2
2	Знание положений и инструкций по ведению делопроизводства	Да		1
3	Обеспечение высокого уровня ведения документации организации	Да		2
4	Выполнение норм охраны труда	Да		1
5	Общественная нагрузка	Да		до 4

Примечания:

К п. 1. Высокая исполнительская дисциплина – чёткое и своевременное выполнение распоряжений руководителя организации.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
1	Нарушение правил ведения документации, несоблюдение сроков предоставления документации	Да		-2
2	Обоснованные жалобы участников образовательных отношений, нашедшие отражение в административных актах	Да		-2

### 3.14. Критерии материального стимулирования лаборанта

№ п\п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Высокая исполнительская дисциплина	Да		2
2	Знание положений и инструкций по проведению лабораторных работ	Да		1
3	Обеспечение высокого уровня содержания лабораторного оборудования	Да		2
4	Выполнение норм охраны труда	Да		1
5	Общественная нагрузка	Да		до 4

Примечания:

К п. 1. Высокая исполнительская дисциплина – чёткое и своевременное выполнение распоряжений руководителя организации.



Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1	Нарушение норм охраны труда	Да	-2
2	Обоснованные жалобы участников образовательных отношений, нашедшие отражение в административных актах	Да	-2

### 3.15. Критерии материального стимулирования сторожа

№	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1	Обеспечение сохранности имущества организации	Да	2
2	Соблюдение норм охраны труда	Да	1

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1	Обоснованные жалобы участников образовательных отношений, нашедшие отражение в административных актах.	Да	-2
2	Нарушение норм охраны труда	Да	-1

### 3.16. Критерии материального стимулирования специалиста по охране труда

№ п\п	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1	Повышение квалификации	Да	1
2	Высокий уровень исполнительской дисциплины, качественное и своевременное ведение документации	Да	2
3	Своевременное ознакомление работников организации с информацией и локальными актами в соответствии со своими функциональными обязанностями	Да	2
4	Качественное планирование и анализ работы согласно функциональным обязанностям	Да	2
5	Осуществление контроля над соблюдением техники безопасности и охраны труда при проведении школьных мероприятий	Да	1
6	Обеспечение организации техническими средствами безопасности труда (ограждения опасных зон, блокировочные, предохранительные,	Да	2

	сигнальные устройства, системы вентиляции, отопления и освещения, средства индивидуальной защиты, средства пропаганды и обучения)			
7	Обеспечение организации средствами пожарной безопасности	Да		2
8	Общественная нагрузка	Да		до 4

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1	Показатели травматизма и заболеваемости, частота и тяжесть травм и болезней среди обучающихся и работников	Да	-2
2	Экономические потери из-за несоответствия условий труда требованиям безопасности (потери рабочего времени, расходы на коммуникации за тяжелые вредные условия труда и др.)	Да	-2
3	Предписания органов государственного надзора и контроля в сфере охраны труда и пожарной безопасности	Да	-2

3.17. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника организации за результативность и качество труда устанавливаются приказом руководителя организации в денежной сумме на период с 01 сентября по 31 декабря и с 01 января по 31 августа. Размер выплат стимулирующего характера определяется согласно количеству баллов, установленных каждому работнику по результатам его работы в предыдущем учебном году. Размеры выплат стимулирующего характера работника максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемых им.

3.18. Размер выплат стимулирующего характера руководителю организации устанавливается учредителем.

3.19. Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам организации за результативность и качество труда является итоговый оценочный лист и решение педсовета о согласовании оценки результативности деятельности работников организации. Оценка результативности и качества труда работников организации проводится экспертной группой с оформлением итогового оценочного листа работника. Итоговый оценочный лист заполняется один раз в год в августе месяце и отражает результаты достижений работника в предыдущем учебном году.

3.20. Состав экспертной группы утверждается приказом руководителя организации. В состав экспертной группы могут входить руководитель организации, заместители руководителя организации,

руководители методических объединений (комиссий), представители профкома.

3.21. Экспертная группа заполняет итоговые оценочные листы на педагогических работников согласно критериям и баллам, утвержденным положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда организации. Координирует деятельность экспертной группы руководитель или заместитель руководителя организации.

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

3.23. Утверждение итоговых оценочных листов работников организации проводится на итоговом заседании экспертно-аналитической группы с оформлением письменного протокола.

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

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

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

3.27. Руководитель организации представляет на заседание педагогического совета аналитическую информацию о достижениях работников организации, стимулирование которых производится за результативность и интенсивность труда, в виде итогового оценочного листа, включающего критерии и количество баллов.

3.28. На основании представления руководителя организации педагогический совет организации принимает решение о согласовании представленных результатов или же предлагает мотивированные изменения. Решение по вопросам согласования, внесения мотивированных изменений принимается простым большинством голосов.

3.29. На основании проведенной оценки достижений работников организации производится подсчет баллов за соответствующий период по каждому работнику организации и составляется итоговая ведомость, отражающая сумму баллов по всем критериям оценки, зафиксированных в

итоговых оценочных листах по каждому работнику. Подсчет баллов для оценки руководителя организации проводится учредителем. Полученное количество баллов суммируется с баллами других работников организации и определяется итоговое количество баллов по организации.

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

Величина ежемесячной стимулирующей выплаты работнику организации рассчитывается по формуле:

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

HE - ежемесячная стимулирующая выплата работнику;

Д - денежный вес одного балла работников;

Б - количество баллов работника;

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

Денежный вес одного балла работников умножается на сумму баллов каждого работника организации и получается размер поощрительных надбавок по результатам труда каждому работнику на период с сентября месяца по декабрь месяц включительно.

Величина ежемесячной стимулирующей выплаты работнику организации за результаты труда на период с января месяца по август месяц происходит по такой же формуле в декабре месяце.

**Приложение 4**  
**К Положению об оплате труда**  
**работников**  
**МБОУ СОШ №8**

**Доплаты за дополнительно возложенные**  
**на педагогических и руководящих работников обязанности**

Перечень оснований		Размер доплат в процентах от минимального оклада по ПКГ
1. За классное руководство (руководство группой):		
Учителям	1 - 4 классов	15
	5 - 11 классов	20
2. За проверку тетрадей		
Учителям 1 – 4 классов по следующим учебным предметам	математика, русский язык, литературное чтение, иностраный язык	10
	окружающий мир, технология, изобразительное искусство	5
3. За проверку письменных работ:		
Учителям, преподавателям по русскому языку и литературе		15
Учителям, преподавателям по математике (алгебре, геометрии), химии, физике, биологии, иностранному языку, черчению, истории, обществоведению (праву),		10

географии, природоведению	
Учителям, преподавателям по граждановедению, краеведению, экономики, информатике и ИКТ, религии России, экологии;	5
4. Консультирование, рецензирование рефератов и других творческих работ	10
5. За заведование учебными кабинетами:	
Учителям	10
6. За руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями (объединениями):	До 15
Учителям	
-за руководство МО с численностью от 6 человек и выше	15
-за руководство МО с численностью до 5 человек	10
7. За обслуживание вычислительной техники:	
Учителям, преподавателям или другим работникам при обслуживании вычислительной техники с привлечением других специалистов (за внеурочную работу по поддержке, установке, обновлению программного обеспечения (в т.ч. антивирусных программ), подготовку к урокам, ведение занятий по другим дисциплинам с использованием компьютеров, мелкий текущий ремонт и другие необходимые мероприятия для обеспечения учебного процесса с использованием компьютера:	
- за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом не менее 5 единиц	10
- за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом от 5 до 10 единиц	15
- за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом от 10 до 15 единиц	20

- за 15 и более, технически исправных и эксплуатируемых компьютеров	25
8. За заведование учебными мастерскими:	
Учителям	до 20
При наличии комбинированных мастерских	до 35
9. За проведение внеклассной работы по физическому воспитанию:	
с количеством классов-комплектов:	
от 10 до 19	25
от 20 до 29	50
30 и более	100
10. За работу с библиотечным фондом учебников:	
Работникам организации, осуществляющей образовательную деятельность, где отсутствует должность библиотекаря за работу с библиотечным фондом учебников в зависимости от количества экземпляров учебников, за работу с архивом организации.	до 20
11. За ведение делопроизводства и бухгалтерского учета:	
Учителям, преподавателям и другим работникам	до 25
12. За организацию трудового обучения, общественно полезного, производительного труда и профориентацию:	
Педагогическим работникам в общеобразовательных организациях, имеющих:	

6 - 12 классов	20
13 - 29 классов	35
30 и более классов	60
13. Педагогическим работникам организации, осуществляющей образовательную деятельность, за участие в работе на федеральных, областных экспериментальных площадках, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий:	
Педагогическим работникам	20
Руководителям	10
14. Работникам организации, осуществляющих образовательную деятельность, за работу в комиссии по осуществлению закупок (исполнение обязанностей контрактного управляющего):	
Руководство комиссией (исполнение обязанностей контрактного управляющего)	20
Работа секретаря	15
15. Педагогическим работникам организации, осуществляющим по приказу начальника управления образования администрации Кулебакского района руководство районным методическим объединением педагогических работников (по профилю)	До 30
16. Работникам организации за обслуживание, обеспечение работы и развитие школьного сайта, за опубликование документации школы на сайтах Интернета	До 35
17. Работникам организации за работу по	До 20



Примечания:

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

2. Доплаты за классное руководство, проверку тетрадей устанавливаются в размере, предусмотренном настоящей таблицей, в классе (учебной группе) с наполняемостью не менее 15 человек. Для классов (учебных групп) с меньшей наполняемостью расчет размера доплаты за классное руководство, проверку тетрадей осуществляется в размере 50 процентов от установленной доплаты.

**Приложение 5**  
К Положению об оплате  
труда работников  
МБОУ СОШ №8

### **Порядок определения стажа педагогической работы**

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

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

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

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

№ п/п	Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1.	Организации, осуществляющие образовательную деятельность, кроме организаций высшего образования и дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов)	учителя, преподаватели, сурдопедагоги, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах,

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

		экскурсоводы, инструкторы слуховых кабинетов, заведующие слуховыми кабинетами, организаторы внеклассной и внешкольной воспитательной работы с детьми, воспитатели-методисты
2.	1. Органы, осуществляющие управление в сфере образования, и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными организациями	руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством)

**Примечание.**

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

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

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

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

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

4) педагогам дополнительного образования;

5) педагогическим работникам экспериментальных образовательных организаций;

6) педагогам-психологам;

7) методистам;

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

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

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

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

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

**Приложение 6**  
К Положению об оплате  
труда работников  
МБОУ СОШ № 8

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

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Минимальные оклады (минимальные ставки заработной платы), рублей
1	ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена" (библиотекарь, библиограф, звукооператор, художник, художник-конструктор и другие)	8850
2	ПКГ "Должности руководящего состава организаций культуры, искусства и кинематографии" (заведующий отделом (сектором) библиотеки, заведующий отделом (сектором) музея, звукорежиссер и другие)	9905

**Положение**  
**об оказании материальной помощи работникам**  
(далее – Положение)

**1. Общие положения**

- 1.1. Положение регулирует деятельность по обеспечению социальной защиты и поддержки работников путем проведения выплаты материальной помощи.
- 1.2. Настоящее положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих как по основному месту работы, так и по совместительству.
- 1.3. В настоящем Положении под материальной помощью следует понимать единовременную выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы.
- 1.4. Материальная помощь направлена работникам в ситуациях, существенно влияющих на их материальное положение.
- 1.5. Порядок и размеры оказания материальной помощи работникам определяется организацией самостоятельно.

**2. Основания и размеры материальной помощи**

- 2.1. Настоящим положением предусматривается оказание материальной помощи по следующим основаниям:
- смерть близких родственников (супруги, дети, родители, родные братья и сестры)
  - смерть работника (в случае смерти работника материальная помощь выплачивается его семье).
  - свадьба (заключение официального брака вне зависимости от наличия или отсутствия торжества по этому поводу)
  - свадьба детей
  - рождение ребенка
  - к юбилейным датам

- в связи с наступлением знаменательного события
- заболевание работника или близких родственников (супруги, дети, родители, родные братья и сестры)
- для приобретения лекарств или платного лечения работника или членов его семьи
- в связи с тяжелым материальным положением работника
- курортно-санаторное лечение
- отдых во время ежегодного очередного отпуска
- уход на пенсию (по старости, инвалидности, льготная и др.)
- увольнение по сокращению штата работников
- утрата личного имущества работника в результате хищения, пожара, стихийного бедствия
- в связи с несчастным случаем, аварией
- иные экстраординарные обстоятельства, оказывающие или могущие оказать существенные влияния на материальное положение сотрудника
- в иных случаях предусмотренных законодательством.

2.2. Размер, оказываемой материальной помощи, определяется директором организации с учетом мнения профсоюзного комитета, исходя из реальных возможностей и причин нуждаемости в помощи.

### **3.Порядок выплаты материальной помощи**

3.1.Материальная помощь оказывается на основании личного заявления работника на имя директора организации.

3.2.Выплата материальной помощи работнику производится в соответствии с приказом директора организации. В приказе на выплату материальной помощи указывается ее размер.

### **4. Заключительные Положения.**

4.1. Материальная помощь, предусмотренная настоящим Положением, учитывается в составе средней заработной платы.

4.2.Материальная помощь работникам организации выплачивается из экономии фонда оплаты труда.



Проконтрольвано,  
протипувано и  
скреплено печатю

двадесет и осем



Директор МБОУ СОШ №8

*[Handwritten signature]*