

СОГЛАСОВАНО: _____
Н.Е.Букина
председатель профсоюзного комитета
МБОУ «Лицей»

УТВЕРЖДЕНО
приказом по МБОУ «Лицей»
от 15 августа 2014г. №228

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного
учреждения «Лицей»
(далее Положение)

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со ст.135, 144 Трудового кодекса РФ, постановлением Правительства Нижегородской области от 23 июля 2008 года N 296 "Об установлении систем оплаты труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений Нижегородской области", постановлением Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 года N 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 мэра города Арзамаса от 14 октября 2008 года N 1781 "О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Арзамаса Нижегородской области", постановлением администрации города Арзамаса «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций города Арзамаса» от 16.05.2014г. №816, другими нормативными актами Российской Федерации, Нижегородской области, муниципальными правовыми актами города Арзамаса.

1.2. Система оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения «Лицей» (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 повышении результативности труда работников;
- расширения прав руководителей и органов самоуправления организации по оценке деловых качеств работников и результатов их труда.

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

1.4. Система оплаты труда работников организации включает:

- минимальные оклады (ставки заработной платы) по профессиональным квалификационным группам,
- минимальные оклады по должности в зависимости от сложности выполняемой работы и величины повышающих коэффициентов по должности в соответствии с Приложением 1 к настоящему Положению,
- условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя, главного

бухгалтера организации,

-условия осуществления выплат компенсационного, стимулирующего и иного характера.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.5. Минимальные оклады (ставки заработной платы) работников по профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ) устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных окладов, утвержденных муниципальными правовыми актами Нижегородской области (приведены в Приложении 1 к настоящему Положению).

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

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

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

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

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

1.10. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций организации в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителем в порядке нормативного финансирования, а также объем ассигнований, предусматриваемый в бюджетных сметах подведомственных ему организаций, могут быть уменьшены только при условии уменьшения объема предоставляемых ими муниципальных услуг.

1.11. Объем бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда работников организации, ежегодно индексируется не ниже уровня, предусмотренного городским бюджетом на очередной финансовый год.

1.12. Структура фонда оплаты труда по организации должна соответствовать следующему соотношению: не менее 70% фонда оплаты труда учителей и не более 30% фонда оплаты труда прочего персонала (учебно-вспомогательного, обслуживающего),

включая прочий педагогический персонал (другие педагогические работники).

II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Фонд оплаты труда (ФОТ) работников организации распределяется на базовую (ФОТб) и стимулирующую части (ФОТст):

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст}$$

Решение о распределении фонда оплаты труда на базовую и стимулирующую части устанавливается руководителем организации по согласованию с представительным органом работников.

2.2. Базовая часть фонда оплаты труда включает должностные оклады, ставки заработной платы работников, компенсационные выплаты, доплаты за дополнительно возложенные на работников обязанности.

2.3. Штатное расписание организации включает в себя все должности служащих, профессии рабочих данной организации, ежегодно утверждается руководителем организации и согласуется с департаментом образования. Штатное расписание формируются на основании примерных штатных расписаний, утвержденных министерством образования Нижегородской области. 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 [N 247н](#); от 29 мая 2008 года [N 248н](#); от 5 мая 2008 года [N 216н](#), Постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 №678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» и настоящим Положением.

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 профессионально-квалификационных групп (далее - минимальные оклады по ПКГ), основания и величины коэффициентов, повышающих минимальные оклады по ПКГ, установлены в [приложении 1](#) настоящего Положения.

Оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников, для которых [приказом](#) Министерства образования и науки России от 24 декабря 2010 года N 2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников" определена не продолжительность рабочего времени, а нормы 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 "Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников муниципальных образовательных организаций города

Арзамаса") (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 (ставке заработной платы). Перечень оснований и размеры компенсационных выплат определены в приложении 2 к настоящему Положению.

2.7 Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат.

Организация самостоятельно определяет виды, условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера установленных настоящим Положением.

Перечень и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам организации приведены в [приложении 5](#) к настоящему Положению.

2.8. Работникам организации устанавливаются доплаты за работу за дополнительно возложенные на работника обязанности. Перечень и размеры доплат устанавливаются приказом руководителя организации в процентном отношении от минимального оклада по ПКГ работника или в денежном выражении. Данные доплаты не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении стимулирующих или компенсационных выплат. Перечень и величина доплат за выполнение дополнительно возложенных на работников обязанностей приведены в [приложении 3](#) к настоящему Положению.

2.9. Порядок установления должностных окладов педагогическим работникам.

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

2.9.2. Базой для расчета должностного оклада конкретному работнику является минимальный должностной оклад, соответствующий занимаемой должности или профессии согласно профессиональным квалификационным группам. К минимальному окладу по ПКГ применяются повышающие коэффициенты, формирующие минимальный оклад по должности, а также коэффициенты, формирующие персональные повышающие надбавки к окладу в соответствии с [приложением 1](#) настоящего Положения.

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 24.03.2010 N 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 (Приложение 1).

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

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

2.9.8. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, логопедам, учителям учебных предметов (в том числе в I - IV классах) общеобразовательных организаций (классов), реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы, 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 4](#) настоящего Положения.

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, должностей работников здравоохранения установлены в Приложении 7, должностей работников физической культуры и спорта установлены в Приложении 8.

Выплаты компенсационного характера, выплаты, учитывающие квалификационную категорию и выслугу лет медицинских, библиотечных и других работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, не предусмотренных настоящим Положением, производятся применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей.

Определение повышающего коэффициента за выслугу лет для медицинских, библиотечных и других работников организации, осуществляющей образовательную деятельность, производится в зависимости от общего стажа работы по должности.

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

- при изменении величины минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ
- с даты введения новых минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения

Высшей аттестационной комиссией уполномоченного федерального органа исполнительной власти;

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

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

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

2.9.12. 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 составляют и утверждают на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в той же образовательной организации помимо основной работы), тарификационные списки по утвержденной форме.

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

2.10. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в образовательной 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 N 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. Должностные оклады педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Нижегородской области.

2.10.3. Продолжительность рабочего времени других работников устанавливается в соответствии с Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами.

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 настоящим Положением.

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 учащихся 1 класса.

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

работы регулируется расписанием учебных занятий.

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

2.10.6. 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 следующем случае:

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

2.10.7. Учителям общеобразовательной 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 образовательной организации без занятия штатной должности в той же организации оплачивается дополнительно в порядке и по должностным окладам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

2.10.9. Объем учебной нагрузки учителей и преподавателей организации, осуществляющей 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.

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

учредителем образовательной организации, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, руководителем образовательной организации. Преподавательская работа в той же образовательной организации для указанных работников совместительством не считается.

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

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

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

2.11. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам образовательной 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 другом учреждении, 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 один раз в год. В случае, когда учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также один раз в год, но отдельно по полугодиям.

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

Тарификация учителей, осуществляющих обучение учащихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость учащихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 80 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия. Месячная

заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения должностного оклада на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого полугодия и деленной на установленную норму часов в неделю.

Установленную таким образом месячную заработную плату учителю следует выплачивать до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

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

2.11.3. 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 недельных часа на прием зачетов.

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

2.11.4. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к отдельным видам работ в соответствии с [приказом](#) Министерства образования и науки Российской Федерации от 27.03.2006 N 69 "Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений".

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

2.12. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

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

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

- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с лицами, обучающимися по заочной форме обучения, и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

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

- за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другой образовательной

организации (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации.

2.12.2. 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.

2.12.3. 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).

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

III. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНИЗАЦИЙ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

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

3.2. Должностной оклад руководителя организации определяется трудовым договором.

Индексация заработной платы работников, отнесенных к категории "руководители", не может превышать индексацию заработной платы, предусмотренную городским бюджетом на очередной финансовый год и плановый период.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя организации и средней заработной плате работников организации устанавливается в кратности от 1 до 8.

3.3. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера организации устанавливаются руководителем организации (по согласованию с директором департамента образования) на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя организации.

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя организации приказом по департаменту образования, заместителей руководителя и главного бухгалтера руководителем организации исходя из перечня оснований, предусмотренных [приложением 2](#) к настоящему Положению, в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах. (Перечень видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных учреждениях города Арзамаса Нижегородской области утвержден постановлением мэра города Арзамаса от 14.10.2008 г. №1782).

3.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю организации приказом департамента образования администрации города Арзамаса, по согласованию с заместителем главы администрации по социальным вопросам; заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливаются руководителем организации в соответствии с постановлением мэра г.Арзамаса от 14.10.2008г. №1783 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных учреждениях города Арзамаса Нижегородской области и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера», [Приложением 5](#) настоящего Положения в процентах к должностному окладу или в денежном выражении.

Руководителю муниципальной образовательной организации размер выплат стимулирующего характера устанавливается с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг из расчета до 5 процентов плановых показателей по выплатам на оплату труда, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности организации.

Неиспользованные средства стимулирующего характера руководителя муниципальной образовательной организации перераспределяются и направляются на выплаты стимулирующего характера работников данной организации.

3.6. Стимулирующая выплата руководителю организации за качество работы является основным видом выплат стимулирующего характера и осуществляется в соответствии с показателями эффективности работы руководителя, включающих показатели эффективности деятельности организации, на основании отчета предоставляемого 1 раз в квартал. Стимулирующая выплата по данному основанию производится на основании приказа директора департамента образования администрации города Арзамаса, за счет бюджетных средств и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников организации, по согласованию с заместителем главы администрации по социальным вопросам.

Стимулирующая выплата руководителю организации за качество работы производится в соответствии с порядком рассмотрения и утверждения целевых показателей эффективности работы руководителей муниципальных образовательных организаций, подведомственных департаменту образования администрации города Арзамаса, утверждаемого приказом по департаменту.

3.7. Руководителю организации, заместителям руководителя, главному бухгалтеру выплачивается надбавка за выслугу лет.

Величина персональной надбавки за выслугу лет рассчитывается исходя из величины должностного оклада и размера надбавки, выраженного в процентах, соответствующих педагогическому стажу для руководителя организации, заместителей руководителя, курирующих учебно-воспитательную работу; стажа работы по должности для заместителя по хозяйственной работе и главного бухгалтера:

- при выслуге лет от 1 года до 5 лет – 5%;
- при выслуге лет от 5 лет до 10 лет - 10%;
- при выслуге более 10 лет - 15%.

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

3.9. Стимулирование труда руководителей организаций, заместителей руководителей, главного бухгалтера производится только по основной должности.

3.10. Доплата за дополнительно возложенные обязанности руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру осуществляется в соответствии с приложением 3.

3.11. Условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и доплаты за дополнительно возложенные обязанности руководителю организации

конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

3.12. Материальная помощь руководителю организации выплачивается за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности. Порядок и условия выплаты материальной помощи регулируются локальным актом организации.

IV. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

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

4.2. 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.

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

4.4. Материальная помощь работникам выплачивается за счет внебюджетных средств и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности. Порядок и условия выплаты материальной помощи регулируются локальным актом организации.

4.5. Работникам организации, а также работникам, отнесенным к категории "руководители", выплаты компенсационного, стимулирующего характера, а также доплаты за дополнительно возложенные на работников обязанности производятся с учетом фактически отработанного времени.

4.6. Оплата труда педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава, привлекаемых к работе в образовательных организациях, по должностям не предусматривающих соответствующих степеней и званий, производится исходя из соответствующих минимальных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений по квалификационным уровням без учета повышающих коэффициентов, предусмотренных в п. 1.7 приложения 1 настоящего Положения.

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

Обсуждено и рекомендовано к утверждению на общем собрании (протокол от 12.08.2014г. №2)

Приложение 1
к Положению об оплате труда работников
муниципальных образовательных организаций
города Арзамаса

ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ (СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ)

1. Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

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

Отнесение должности и профессии к соответствующей профессиональной квалификационной группе, квалификационному уровню и разряду осуществляется на основании приказов Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года N 247н; от 29 мая 2008 года N 248н; от 5 мая 2008 года N 216н и другими нормативно правовыми актами.

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

1. Общее образование – 3305 руб.

Профессиональная квалификационная группа	Должность	Минимальный оклад, рублей
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	-	3305

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

1. Общее образование – 3533 руб.

Профессиональная квалификационная группа	Должность	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, рублей
1 квалификационный уровень		1,0	3533
2 квалификационный уровень		1,05	3727

1.4. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников.

1. Общее образование – 3600 * руб. , 3834 руб.

Профессиональная квалификационная группа	Должности	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, рублей <*>	Минимальный оклад, рублей
1 квалификационный уровень	Старший вожатый	1,0	3600	3834
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительно образования	1,11	4000	4260

	Социальный педагог	1,11	4000	4260
	Педагог-организатор	1,11	4000	4260
3 квалификаци онный уровень	Воспитатель	1,17	4200	4473
			5144 **	
	Методист	1,17	4200	4473
	Педагог-психолог	1,17	4200	4473
	Мастер производственного обучения	1,17	4200	4473
4 квалификаци онный уровень	Преподаватель по орган ОБЖ	1,22		
	Преподаватель по орган СМР	1,22	4400	4686
	Учитель-логопед	1,22	4400	4686
	Учитель	1,22	4400	4686
	Руководитель физ. воспитания	1,22	4400	4686

<*> Примечание. Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников для педагогических работников по должностям: "учитель", "преподаватель", "педагог" муниципальных общеобразовательных организаций (включая общеобразовательные организации, реализующие адаптированные основные общеобразовательные программы).

** Минимальный оклад по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников для педагогических работников по должности «воспитатель» общеобразовательных организаций, осуществляющих адаптированные основные общеобразовательные программы.

1.5. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений.

1. Общее образование – 5470 руб.

Профессиональная квалификационная группа	Должности	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, рублей
1 квалификационный уровень	Заведующий мастерской	1,0	5470
2 квалификационный уровень		1,04	5698

1.6. Настоящее Положение предусматривает коэффициенты, повышающие минимальный оклад по ПКГ и формирующие должностной оклад.

1.7. По должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, предусматриваются повышающие коэффициенты к минимальным окладам по ПКГ:

за уровень профессионального образования и ученую степень:
бакалавр 1,1

специалист	1,1
магистр	1,1
кандидат наук	1,2
доктор наук	1,3

за квалификационную категорию:

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

Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории сохраняется на срок до одного года по истечении срока ее действия в случаях длительной нетрудоспособности работника в течение аттестационного периода, по возвращении в течение учебного года из длительной командировки, связанной с профессиональной деятельностью, из отпуска длительностью до одного года, из отпуска по уходу за ребенком, независимо от срока окончания действия квалификационной категории, при приеме на работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательной организации, а также тем работникам, которым до достижения возраста, дающего право на трудовую пенсию по старости в соответствии с Федеральным [законом](#) от 17 декабря 2001 года N 173-ФЗ "О трудовых пенсиях в Российской Федерации", остался один год и менее.

1.8. Коэффициенты, повышающие минимальный оклад по ПКГ, коэффициенты увеличения заработной платы по Указам Президента Российской Федерации, принятые 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 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.

Педагогическим работникам муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, 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. Для работников организаций предусматриваются повышающие коэффициенты, формирующие надбавки к должностным окладам работников за выслугу лет:

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

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам организации в зависимости от общего педагогического стажа работы по должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников (пункт 1.4 настоящего приложения), должностей руководителей структурных подразделений (пункт 1.5 настоящего приложения), и общего стажа работы по должностям работников учебно-вспомогательного персонала (пункты 1.2 и 1.3 настоящего приложения) и рассчитывается, исходя из минимального оклада по ПКГ.

Перечень организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования при определении размеров надбавки за выслугу лет приведен в приложении 4 настоящего Положения.

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

1.10. Педагогическим работникам образовательных организаций, имеющим почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, "Заслуженный мастер профтехобразования", а также работникам образовательных организаций, 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). 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 образовательных организаций, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, могут устанавливаться 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 устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3.

Представленные повышающие коэффициенты применяются к минимальному окладу по должности. Денежная надбавка, полученная в результате применения коэффициентов, суммируется с минимальным окладом по должности.

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.

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

Решение об установлении повышающих коэффициентов принимается организацией с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

Повышающий коэффициент за сложность и напряженность труда педагогическим работникам 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 может устанавливаться за разработку и реализацию авторских программ; программ профильного обучения; за работу в организациях повышенного уровня (общеобразовательные организации со специальными наименованиями «гимназия», «лицей», «колледж», общеобразовательные организации с углубленным изучением отдельных предметов) и т.д.

2. Порядок формирования должностных окладов работников организаций образования, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям ПКГ общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.1. Должностной оклад работника формируется исходя из минимального оклада по профессионально-квалификационной группе и персональных повышающих коэффициентов.

2.2. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня".

1. Общее образование -3082 руб.

Профессиональная квалификационная группа	Должность	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, рублей
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель	1,0	3082
	секретарь-машинистка	1,0	3082
2 квалификационный уровень		1,07	3305

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

1. Общее образование – 3229 руб.

Профессиональная квалификационная группа	Должности	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, рублей
1 квалификационный уровень	Инспектор по кадрам	1,0	3229
	Лаборант	1,0	3229
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	1,09	3533
3	Заведующий	1,20	3874

квалификационны й уровень	производство м		
4 квалификационны й уровень		1,32	4274
5 квалификационны й уровень		1,45	4673

2.4. Профессиональная квалификационная **группа** "Общепромышленные должности служащих третьего уровня".

1. Общее образование – 4169 руб.

Профессиональная квалификационная группа	Должности	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, рублей
1 квалификационны й уровень	Бухгалтер	1,0	4169
	Программист	1,0	4169
	Инженер	1,0	4169
	Инженер-программист	1,0	4169
	Экономист	1,0	4169
	Документовед	1,0	4169
2 квалификационны й уровень	Экономист со 2 внутридолжностной категорией	1,09	4558
	Бухгалтер со 2 внутридолжностной категорией	1,09	4558
3 квалификационны й уровень	Бухгалтер с 1 внутридолжностной категорией	1,20	5014
4 квалификационны й уровень	Ведущий бухгалтер	1,33	5527
5 квалификационны й уровень		1,48	6154

2.5. Профессиональная квалификационная **группа** "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня" – 6177 руб.

Профессиональная квалификационная группа	Повышающий коэффициент	Минимальный оклад, рублей

	Т по должности	
1 квалификационный <u>уровень</u>	1,0	6609
2 квалификационный <u>уровень</u>	1,10	7293
3 квалификационный <u>уровень</u>	1,21	7977

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

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

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

при выслуге лет более 10 лет - до 0,15.

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам организации в зависимости от общего стажа работы и рассчитывается исходя из минимального оклада по ПКГ. Применение надбавок к окладу за выслугу лет не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

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

за высокое профессиональное мастерство;

за сложность и напряженность труда;

за высокую степень самостоятельности и ответственности.

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

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

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

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

3.2. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня".

1. Общее образование – 2963 руб.

1 квалификационный <u>уровень</u>			
1 квалификационный разряд	Кухонный рабочий	1,0	2963
	Мойщик посуды	1,0	2963

	гардеробщик	1,0	2963
	Сторож	1,0	2963
2 квалификационный разряд	Дворник	1,04	3082
	Кладовщик	1,04	3082
	Кухонный рабочий	1,04	3082
	Мойщик посуды	1,04	3082
	уборщица	1,04	3082
3 квалификационный разряд	Рабочий по комплексному обслуживанию	1,09	3229
2 квалификационный уровень		1,14	3378

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

1. Общее образование – 3383 руб.

Квалификационные уровни	Должност и	Коэффициент	Минимальная ставка заработной платы, рублей
1 квалификационный уровень			
4 квалификационный разряд	Повар	1,0	3383
5 квалификационный разряд	Повар	1,11	3756
	Водитель	1,11	3756
2 квалификационный уровень			
6 квалификационный разряд		1,23	4161
7 квалификационный разряд		1,35	4568
3 квалификационный уровень			
8 квалификационный разряд		1,49	5041
4 квалификационный уровень		1,63	5515

3.4. Положением по оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп общепромышленных профессий рабочих и 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. Размер повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. Повышающие коэффициенты применяются к минимальной ставке заработной платы по профессии.

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.

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

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

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

при выслуге лет более 10 лет – до 0,15.

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

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

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

ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

1. Выплаты компенсационного характера осуществляются в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных учреждениях города Арзамаса Нижегородской области, утвержденным постановлением мэра города Арзамаса от 14.10.2008г. №1782.

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

№п/п	Перечень оснований	Размер выплат в % от должностного оклада (ставки заработной платы)
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
2	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых на период фактической работы, с указанными в настоящем пункте, категориями детей.	20
3	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	20

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

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

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

№п\п	Наименование доплат	В % от должностного оклада (ставки заработной платы)
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	От 4 до 12 (по результатам специальной

	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)	оценки условий труда за время фактической занятости в таких условиях)
3	<p>За привлечение работника к работе в установленный ему графиком выходной или нерабочий праздничный день:</p> <p>-работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам;</p> <p>-работникам, получающим месячный оклад;</p> <p>По желанию работника, работавшего в выходной и нерабочий праздничный день, ему может быть представлен другой день отдыха. (В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит).</p>	<p>Не менее чем в двойном размере;</p> <p>Не менее двойной часовой или дневной ставки;</p> <p>Не менее одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.</p>
4	За переработку рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работу в организации, осуществляющей лечение, оздоровление и (или) отдых, осуществляемую по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.	За первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

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

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

1.9. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при

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

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

ДОПЛАТЫ ЗА ДОПОЛНИТЕЛЬНО ВОЗЛОЖЕННЫЕ НА РАБОТНИКОВ ОБЯЗАННОСТИ

Перечень оснований	Размер доплат в % от минимального оклада по ПКГ
1. За классное руководство (руководство группой) учителям и другим педагогическим работникам 1-4 классов 5-11 классов	15 20
2. За проверку тетрадей: - учителям 1-4 классов;	10
3. За проверку письменных работ	
Учителям, преподавателям по русскому языку, родному языку и литературе	15
Учителям, преподавателям по математике, химии, физике, биологии, иностранному языку, черчению, конструированию, технической механике, истории, обществоведению, географии	10
4. За заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими учителям в общеобразовательных организациях (в том числе с наличием интерната)	10
5. За руководство методическими, цикловыми и предметными Комиссиями учителям, преподавателям, мастерам производственного обучения	До 15
6. 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
7. За заведование учебно-опытными участками, тепличными или парниковыми хозяйствами (в зависимости от объема на время	До 25

выполнения работ) учителям	
8. За исполнение обязанностей мастера учебных мастерских (заведование учебными мастерскими)	
Учителям	До 20
при наличии комбинированных мастерских	До 35
9. За проведение внеклассной работы по физическому воспитанию (в случае отсутствия в штатном расписании должности преподавателя по организации спортивно-массовой работы)	
В общеобразовательных организациях (в том числе с наличием интерната) педагогическим работникам (в целом на организацию) с количеством классов-комплектов:	
От 10 до 19	25
От 20 до 29	50
От 30 и более	100
10. За работу с библиотечным фондом учебников работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, где отсутствует должность библиотекаря за работу с библиотечным фондом учебников в зависимости от количества экземпляров учебников, за работу с архивом образовательной организации.	До 20
11. 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
12. Руководителям, заместителям руководителей и педагогическим работникам образовательных организаций за участие в работе на областных и городских экспериментальных площадках, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий	
Педагогическим работникам за каждую площадку	До 20
Руководителям за каждую площадку	До 10
Заместителям руководителей за каждую площадку	До 10
13. Работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, за работу в комиссиях по осуществлению закупок:	
Руководство комиссиями	20
Работа секретаря	15
14. Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании организации	До 30
15. Иные виды доплат за дополнительно возложенные на работников обязанности, не предусмотренные данным перечнем (предусмотренные локальным актом организации)	До 15

Примечания.

1. Доплаты за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей

работников (доплаты за дополнительно возложенные на работников обязанности), рассчитываются исходя из минимального оклада по ПКГ.

2. Доплаты за дополнительно возложенные на педагогических работников по должностям: "учитель", "преподаватель", "педагог" обязанности в общеобразовательных организациях (включая общеобразовательные организации, реализующие адаптированные основные общеобразовательные программы) устанавливаются в процентах от минимального оклада по ПКГ, увеличенного на 30 процентов и на 14 процентов в соответствии с нормативными правовыми актами Правительства Нижегородской области.

Доплаты за дополнительно возложенные на других педагогических работников обязанности в общеобразовательных организациях (включая общеобразовательные организации, реализующие адаптированные основные общеобразовательные программы,) за исключением педагогических работников, указанных в абзаце первом настоящего пункта, и воспитателей общеобразовательных организаций, реализующих адаптированные общеобразовательные программы, устанавливаются в процентах от минимального оклада по ПКГ, увеличенного на 14 процентов.

3. Доплаты за дополнительно возложенные на педагогических работников обязанности в общеобразовательных организациях (включая общеобразовательные организации, реализующие адаптированные основные общеобразовательные программы) устанавливаются в процентах от минимального оклада по ПКГ, увеличенного в соответствии с актами Правительства Нижегородской области.

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

5. При проведении занятий по иностранному языку, физической культуре, физике, химии, информатике и вычислительной технике допускается деление класса на две группы в организации при наполняемости 25 человек. При наличии необходимых условий и финансовых средств возможно деление классов с меньшей наполняемостью.

6. Руководителям доплата за дополнительно возложенные обязанности устанавливается главой администрации в трудовом договоре: руководителям образовательных организаций в процентах от должностного оклада. Заместителю руководителя она устанавливается приказом руководителя организации от величины должностного оклада и процента выплат по этому основанию.

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, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного 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 учреждений, 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, учителя-сурдопедагоги, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), преподаватель по организации спортивно-массовой работы, руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие

	<p>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, культурные организаторы, экскурсоводы, инструкторы слуховых кабинетов, заведующие слуховыми кабинетами, организаторы внеклассной и внешкольной воспитательной работы с детьми, воспитатели-методисты</p>
--	---

Примечание.

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

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

- 1) преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);
- 2) учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);
- 3) учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных организаций (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;
- 4) мастерам производственного обучения, старшим мастерам профессиональных образовательных организаций;
- 5) педагогам дополнительного образования;
- 6) педагогическим работникам экспериментальных образовательных организаций;

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

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

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

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

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

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

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

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

ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ ФОРМИРОВАНИЯ И РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда разработано в целях повышения качества и результата трудовой деятельности педагогических, руководящих и других работников организации.

1.2. Положение устанавливает общий порядок формирования, виды и критерии выплат стимулирующего характера работникам организации.

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

1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств от предпринимательской и иной 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, предшествующие периоду установления стимулирующих надбавок, средства, высвободившиеся в результате оптимизации образовательной программы и штата организации.

1.6. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат.

1.7. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

2. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.1. В соответствии с действующим законодательством выплаты стимулирующего характера включают в себя:

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

2.1.1. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы предполагают поощрение работника за выполнение непредвиденных, срочных и важных работ; мероприятий (подготовка к российским, окружным, областным мероприятиям; разработку и реализацию 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; внедрение эффективных методов управления организацией.

2.1.2. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ предполагают поощрение работника за успешное и добросовестное исполнение

работником своих должностных обязанностей; за инициативу, творчество и применение в работе прогрессивных форм, методов и содержания организации труда; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации по достигнутым показателям эффективности, установленным локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность.

2.1.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет производят в соответствии с Приложением 1.

2.1.4. Премияльные выплаты стимулирующего характера по итогам работы предполагают поощрение работника за качественную подготовку и проведение конкретного мероприятия в организации; за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности; за выполнение работ, связанных с обеспечением безаварийного, бесперебойного функционирования инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения организации; успешную организацию летнего отдыха; за получение отраслевой награды, почетной грамоты. Порядок и условия премирования работников по этому основанию разрабатываются образовательной организацией.

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

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

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

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

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

3. Условия и порядок выплат стимулирующего характера за качество выполняемой работы.

3.1. Показатели и критерии оценки эффективности работы заместителей директора, главного бухгалтера, педагогических и других работников разрабатываются образовательной организацией самостоятельно и содержатся в Положении по оплате труда организации. При этом обеспечивается соподчиненность показателей руководителя, заместителей руководителя и работников организации, т.е. так чтобы показатели эффективности деятельности работников обеспечивали выполнение показатели эффективности деятельности руководителей и организации в целом.

3.2. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника организации за качество выполняемой работы устанавливаются приказом руководителя организации в денежной форме. Премирование работников по данному основанию без использования показателей и критериев эффективности работы, измеряемых баллами, **не допускается**.

3.3. Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам учреждений за качество выполняемой работы является итоговый оценочный лист и решение представительного органа работников образовательной организации о согласовании оценки эффективности работы работников организации.

3.4. Оценка качества работы работников организации проводится экспертно-

аналитической группой с оформлением оценочного листа работника.

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

3.4.2. Экспертно-аналитическая группа заполняет оценочные листы на педагогических и других работников согласно критериям и баллам, утвержденным положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации. Координирует деятельность экспертно-аналитической группы руководитель или заместитель руководителя организации.

3.4.3. Оценочные листы эффективности деятельности работника включают: должность, фамилию и инициалы работника, критерии оценки, баллы, выставленные экспертами по соответствующим критериям, фамилию и инициалы эксперта, дату заполнения оценочного листа.

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

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

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

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

3.4.8. Руководитель образовательной организации представляет в представительный орган образовательной организации аналитическую информацию о достижениях работников образовательной организации, стимулирование которых производится за качество выполняемой работы, в виде итогового оценочного листа, включающего критерии и количество баллов.

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

3.5. На основании проведенной оценки достижений работников образовательной организации производится подсчет баллов по каждому работнику организации и составляется итоговая ведомость, отражающая сумму баллов по всем критериям оценки, зафиксированных в итоговых оценочных листах по каждому работнику.

3.6. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на выплаты за качество выполняемых работ по итогам четверти, за минусом суммы,

необходимой на уплату страховых взносов в государственные внебюджетные фонды и выслуги лет, делится на максимальное количество баллов по организации. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла - Д.

Величина стимулирующей выплаты работнику организации за качество выполняемой работы по итогам четверти в соответствии с достигнутыми качественными и количественными значениями показателей эффективности работы рассчитывается по формуле:

$$ПК = (Д \times Б), \quad \text{где}$$

ПК - величина стимулирующей надбавки работнику за качество и высокие результаты работы по итогам четверти;

Д - денежный вес одного балла;

Б - количество набранных работником баллов.

3.7. В случае получения работником дисциплинарного взыскания, нарушения правил внутреннего трудового распорядка Учреждения, неисполнения или ненадлежащего исполнения работником по его вине возложенных на него должностных обязанностей, стимулирующая выплата работнику не производится.

3.8. Критерии и максимальные баллы в оценочном листе работников Учреждения:

Критерии материального стимулирования заместителя директора по учебно-воспитательной, воспитательной работе:

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		баллы
1	Сохранение контингента учащихся. 99%-100% 97%-98% до 97%	Да Да Да		2 1 0
2	Повышение квалификации.	Да		1
3	Наличие второгодников (переведённых условно) в курируемых классах.		Нет	2
4	Система работы с документами курируемых педагогов.	Да		1
5	Система работы с документами заместителя директора.	Да		1
6	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий в курируемых классах.	Да		2
7	1) Качество знаний учащихся по курируемым предметам по результатам промежуточной аттестации: ниже среднего уровня по школе выше на 5%-40% выше на 40% 2) Качество знаний учащихся по курируемым предметам по результатам итоговой аттестации: -4 классы ниже среднего уровня по городу выше на 5%-40% выше на 40% - 9 классы ниже среднего уровня по городу выше на 5%-40% выше на 40% -11 классы ниже среднего уровня по городу	Да Да Да Да Да Да Да Да Да		0 1 2 0 1 2 0 1 2

	выше на 5%-40%	Да		0
	выше на 40%	Да		1
		Да		2
8	1)Учащиеся - призеры у курируемых педагогов: - этапов Всероссийской олимпиады школьников (МО РФ) на городском уровне на областном уровне на федеральном уровне - олимпиад, конкурсов, соревнований и конференций, проводимых в рамках других образовательных проектов (программ) на городском уровне на областном уровне на федеральном уровне 2) Учащиеся - участники у курируемых педагогов: - этапов Всероссийской олимпиады школьников (МО РФ) на областном уровне на федеральном уровне	Да Да Да Да Да Да Да Да		1,5 2 2 0,5 1 1,5 1 1,5
9	Методическая работа курируемых педагогов.	Да		2
10	Наличие системы мониторинга (по курируемым вопросам)	Да		2
11	Количество педагогических работников (сумма) с высшей и первой квалификационными категориями у курируемых педагогов выше среднего: - по школе - по городу - по области	Да Да Да		1 1,5 2
12	Работа с общественными организациями, органом государственного-общественного управления по курируемым вопросам.	Да		2
13	Выполнение планов внутришкольного контроля, посещений уроков (мероприятий) курируемых педагогов	Да		2
14	Информатизация управленческой деятельности	Да		1
15	Участие в экспериментальной работе по курируемым вопросам (Учреждение является экспериментальной площадкой) - на школьном уровне - на городском уровне - на областном уровне - на федеральном уровне	Да Да Да Да		0,5 1 1,5 2

Примечания:

К п. 1. Сохранение контингента учащихся – отсутствие отсева (кроме перевода в школу повышенного статуса, перевода в специальные коррекционные классы других школ, перевода в вечернюю школу после 15 лет, смены учреждения по месту жительства).

К п. 2. Повышение квалификации заместителя директора – прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях,

публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение учёной степени, в течение рассматриваемого периода.

К п. 4. 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 учреждения, представителей контролирующих органов.

К п. 5. 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 учреждения, представителей контролирующих органов.

К п. 6. Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий в курируемых классах - данный показатель учитывается при наличии исследований, подтверждающих факт сохранения и улучшения показателей здоровья учащихся курируемых классов.

К п. 7. Положительная динамика успеваемости учащихся по результатам итоговой и промежуточной аттестации – положительная динамика результатов итоговой и промежуточной аттестации учащихся 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. 8. Призеры и участники олимпиад и в конференциях у курируемых педагогов без учета количества этих призеров.

К п. 9. Методическая работа курируемых педагогов - проведение семинаров, конференций, педагогических чтений, участие самого заместителя и курируемых им педагогов в профессиональных конкурсах не ниже городского уровня, обобщение педагогического опыта курируемых педагогов на муниципальном, областном уровнях.

К п. 10. Наличие системы мониторинга результатов по курируемым вопросам, использование результатов мониторинга в процессе принятия управленческих решений, наличие устойчивой обратной связи о результатах образовательного процесса.

К п. 11. Организация повышения квалификации курируемых педагогов - прохождение курируемыми педагогами курсовой подготовки (в соответствии с нормативными требованиями), обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях не реже одного раза в два года, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение учёной степени.

К п. 12. Взаимодействие с общественными организациями, органом самоуправления образовательного учреждения и другими учреждениями в рамках должностной

инструкции, отражённое в локальных актах учреждения, планах работы, протоколах заседаний, совместных мероприятиях.

К п. 13. Наличие анализов, отчётов, справок, протоколов, методических рекомендаций и т.п.

К п. 14. Информатизация управленческой деятельности - применение информационных технологий и компьютерной техники в управлении. Использование информационных технологий и программных продуктов в организации административно-управленческой деятельности.

К п. 15. Статус экспериментальной площадки подтверждается наличием приказов Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства образования Нижегородской области, РАО, АПК и ППРО, государственного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Нижегородский институт развития образования», департамента образования администрации г.Арзамаса.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии понижающие уровень стимулирования	измерители		Баллы
1	Травматизм учащихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции и если в актах о несчастных случаях Н-1 и Н-2 установлена вина заместителя директора).	Да		-2
2	Предписания Роспотребнадзора (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно.	Да		-2
3	Предписания государственной инспекции Российской Федерации по пожарному надзору (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно.	Да		-2
4	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах, в том числе по деятельности курируемых педагогов.	Да		-2

Критерии стимулирования учителя

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	1) Качество знаний учащихся по предмету (ам) по результатам промежуточной аттестации: ниже среднего уровня по школе выше на 5%-40%	Да Да		0 1

	<p>выше на 40%</p> <p>2) Качество знаний учащихся по предмету(ам) по результатам итоговой аттестации:</p> <p>-4 классы</p> <p>ниже среднего уровня по городу</p> <p>выше на 5%-40%</p> <p>выше на 40%</p> <p>- 9 классы</p> <p>ниже среднего уровня по городу</p> <p>выше на 5%-40%</p> <p>выше на 40%</p> <p>-11 классы</p> <p>ниже среднего уровня по городу</p> <p>выше на 5%-40%</p> <p>выше на 40%</p>	<p>Да</p> <p>Да</p> <p>Да</p> <p>Да</p> <p>Да</p> <p>Да</p> <p>Да</p> <p>Да</p> <p>Да</p> <p>Да</p>		<p>2</p> <p>0</p> <p>1</p> <p>2</p> <p>0</p> <p>1</p> <p>2</p> <p>0</p> <p>1</p> <p>2</p>
2	<p>Объективность оценки учителем качества знаний учащихся (% отклонения оценки учителя от оценки внешнего эксперта)</p> <p>- более 5%</p> <p>- от 1% до 5%</p> <p>- менее 1%</p>	<p>Да</p> <p>Да</p> <p>Да</p>		<p>0</p> <p>1</p> <p>2</p>
3	<p>Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий</p>	<p>Да</p>		<p>2</p>
4	<p>Наличие методической работы учителя</p>	<p>Да</p>		<p>1</p>
5	<p>Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции.</p>		<p>Нет</p>	<p>2</p>
6	<p>1) Наличие учащихся - призеров:</p> <p>- этапов Всероссийской олимпиады школьников (МО РФ)</p> <p>на школьном уровне</p> <p>на городском уровне</p> <p>на областном уровне</p> <p>на федеральном уровне</p> <p>- олимпиад, конкурсов, соревнований и конференций, проводимых в рамках других образовательных проектов (программ)</p> <p>на школьном уровне</p> <p>на городском уровне</p> <p>на областном уровне</p> <p>на федеральном уровне</p> <p>2) Наличие учащихся - участников:</p> <p>- этапов Всероссийской олимпиады школьников (МО РФ)</p> <p>на областном уровне</p> <p>на федеральном уровне</p>	<p>Да</p> <p>Да</p> <p>Да</p> <p>Да</p> <p>Да</p> <p>Да</p> <p>Да</p> <p>Да</p> <p>Да</p> <p>Да</p> <p>Да</p> <p>Да</p>		<p>1</p> <p>1,5</p> <p>2</p> <p>2</p> <p>0,5</p> <p>1</p> <p>1,5</p> <p>2</p> <p>1</p> <p>1,5</p>
7	<p>Наличие аналитической работы учителя.</p>	<p>Да</p>		<p>1</p>
8	<p>Применение информационных технологий в учебном процессе:</p> <p>- до 5%</p> <p>- от 5% до 20%</p> <p>- более 20%</p>	<p>Да</p> <p>Да</p> <p>Да</p>		<p>0</p> <p>1</p> <p>2</p>

9	Участие в инновационной и экспериментальной работе. -на школьном уровне -на городском уровне -на областном уровне -на федеральном уровне	Да Да Да Да		0,5 1 1.5 2
10	Наличие работы с родителями.	Да		1
11	Повышение квалификации в течение рассматриваемого периода	Да		1
12	Внеклассная работа с учащимися по предмету.	Да		1
13	Ведение в профильных классах, классах с допрофильной подготовки профильных предметов	Да		2

Примечания:

К п. 1. Рассматривается обобщённый результат по общему количеству учащихся, с которыми работает учитель.

К п. 2. Объективность оценки учителя качества знаний учащихся (контрольная группа формируется на базе одного из классов, в котором работает учитель по принципу репрезентативной выборки) - соответствие оценки учителя и оценки со стороны внешнего эксперта (тест, срез, контрольная работа).

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

К п. 4. Наличие методической работы учителя - участие в педагогических чтениях, конференциях, семинарах, профессиональных конкурсах («Учитель года») не ниже городского уровня в течение рассматриваемого периода. Участие в работе городского методического объединения, руководство методическим объединением учителей школьного уровня. Наличие систематизированного учебно–методического обеспечения образовательного процесса по преподаваемому предмету, опубликованных методических материалов, обобщённого педагогического опыта (на муниципальном и региональном уровне).

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

К п. 6. Призеры и участники олимпиад и в конференциях у педагогов без учета количества этих призеров.

К п. 7. Наличие аналитической работы учителя - наличие и систематическое использование исследований уровня усвоения знаний, умений и навыков, развития способностей, дифференцированный подход к организации учебной деятельности.

К п. 8. Применение информационных и мультимедийных технологий в учебном процессе.

К п. 9. Участие в инновационной и экспериментальной работе - наличие авторских программ, методик, технологий, участие в работе опытно-экспериментальных площадок.

К п. 10. Наличие работы с родителями – эффективное сотрудничество с родителями в образовательном процессе (участие в работе родительских собраний, индивидуальная работа с родителями).

К п. 11. Прохождение курсовой подготовки, обучение в аспирантуре, соискательство и защита ученого звания, активное участие в педагогических чтениях, конференциях, семинарах, профессиональных конкурсах («Учитель года»).

К п. 12. Проведение внеклассных мероприятий по предмету (проведение школьных предметных олимпиад, конкурсов творческих работ, научных чтений, предметных недель, интеллектуальных марафонов и др.)

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии понижающие уровень стимулирования	измерители		Баллы
1	Травматизм учащихся во время образовательного процесса (если в актах о несчастных случаях Н-2 установлена вина учителя).	Да		-2
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав учащихся, нашедшие отражение в административных актах.	Да		-2
3	Наличие систематических пропусков учащимися уроков без уважительной причины (не выполнение алгоритма действий по предупреждению пропусков и неуспеваемости учащихся).	Да		-2
4	Невыполнение учебной программы	Да		-2
5	Нарушение норм техники безопасности.	Да		-2

Критерии материального стимулирования классного руководителя

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Сохранение контингента обучающихся. 99%-100% 97%-98% до 97%	Да Да Да		2 1 0
2	Повышение квалификации.	Да		0,5
3	Посещаемость учащимися учебно-воспитательных мероприятий в школе	Да		0,5
4	Правонарушения учащихся класса.		Нет	0,5
5	Наличие неуспевающих в классе по итогам установленного данным Приложением 4		Нет	0,5

	периодичности.			
6	Сотрудничество с УДО, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и другими учреждениями.	Да		0,5
7	Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции.		Нет	0,5
8	Наличие реализуемого плана (программы) воспитательной работы классного руководителя.	Да		0,5
9	Наличие диагностической работы.	Да		0,5
10	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий.	Да		1
11	Охват горячим питанием учащихся класса выше среднего - по школе - по городу - по области	Да Да Да		1 1,5 2
12	Эстетическое оформление предметной среды проводимых мероприятий.	Да		1
13	Наличие ученического самоуправления.	Да		1
14	Наличие работы с родителями.	Да		1
15	Наличие активного взаимодействия с учителями предметниками, школьным психологом, социальным педагогом.	Да		1

Примечания:

К п. 1. Выбытие обучающихся (воспитанников) без уважительных причин, в том числе отсутствие скрытого отсева в классе (кроме перевода в школу повышенного статуса, перевода в вечернюю школу после 15 лет, смены учреждения по месту жительства)

К п. 2. Повышение квалификации – прохождение курсовой подготовки, активное участие в педагогических чтениях, конференциях, семинарах, профессиональных конкурсах («Классный руководитель года»).

К п.3. Посещаемость учащимися учебно-воспитательных мероприятий в школе- 75% – 100% посещаемость кроме отсутствия по уважительным причинам.

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

К п. 6. Сотрудничество с УДО, ОУ, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и другими учреждениями по вовлечению учащихся во внеурочную занятость.

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

К п. 8. Наличие реализуемого плана (программы) воспитательной работы классного руководителя - наличие анализа.

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

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

К п. 11. Охват горячим питанием учащихся класса выше среднего показателя, в том числе и льготным питанием.

К п. 13. Наличие ученического самоуправления – наличие в классе действенной системы ученического самоуправления и участие воспитанников в общественных организациях и различных органах общественного управления ОУ.

К п. 14. Наличие работы с родителями – наличие в классе действующего родительского комитета и системы работы с родителями по совместному воспитанию учащихся.

К п.15. Проведение совместных мероприятий для родителей, учащихся.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	измерители		Баллы
1	Травматизм учащихся во время образовательного процесса (если в актах о несчастных случаях Н-2 установлена вина классного руководителя).	Да		-2
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав учащихся, нашедшие отражение в административных актах.	Да		-2
3	Нарушение норм техники безопасности	Да		-2
4	Систематические пропуски учащимися класса учебных занятий без уважительной причины (не выполнение алгоритма действий по предупреждению пропусков и неуспеваемости учащихся).	Да		-2

Критерии материального стимулирования педагога дополнительного образования

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Повышение квалификации;	Да		0,5
2	Наличие системы работы с документами	Да		0,5
3	1) Наличие учащихся - призеров: - олимпиад, конкурсов, соревнований и конференций, проводимых в рамках образовательных проектов (программ) на городском уровне на областном уровне на федеральном уровне	Да Да Да		1,5 2 2
4	Наличие авторской образовательной программы.	Да		1
5	Наличие диагностической работы.	Да		0,5
6	Применение информационных технологий в образовательном процессе.	Да		0,5
7	Эстетическое оформление предметной среды учебных помещений с учётом санитарных норм.	Да		0,5
8	Наличие работы с родителями.	Да		0,5
9	Методическое обеспечение образовательного процесса	Да		1
10	Сотрудничество с УДО, ОУ, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и другими учреждениями.	Да		0,5

Примечания:

К п. 1. Повышение квалификации - прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, профессиональных конкурсах («Сердце отдаю детям» и др.), публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение учёной степени в рассматриваемый период.

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

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

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

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

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

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

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

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

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	измерители	баллы
1	Травматизм учащихся во время образовательного процесса (если в актах о несчастных случаях Н-2 установлена вина педагога дополнительного образования).	Да	-2

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

Критерии материального стимулирования педагога-психолога

№	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Участие в реализации Программы развития образовательного учреждения, участие в инновационной и экспериментальной работе в образовательном учреждении	Да	2
2.	Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции	Да	1
3.	Участие в системе мониторинга в образовательном учреждении	Да	1
4.	Наличие системы работы с одарёнными детьми	Да	1
5.	Наличие работы с родителями, педагогами образовательного учреждения	Да	0,5
6.	Наличие системы и анализ результатов психопрофилактической работы в образовательном учреждении.	Да	1
7.	Наличие системы и анализ результатов диагностической работы педагога-психолога в образовательном учреждении	Да	1
8.	Наличие системы и анализ результатов психологического просвещения участников образовательного пространства	Да	2
9.	Наличие коррекционно-развивающей работы в образовательном учреждении, включающей до 30% учащихся	Да	1
10.	Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов по психологии	Да	0,5
11.	Повышение квалификации	Да	1
12.	Количество учащихся, превышающее 500 чел.	Да	2
13.	Наличие системы работы с детьми «группы риска»	Да	2
14.	Применение информационных технологий в аналитической деятельности, обработка результатов	Да	1

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

К п. 2. Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции – своевременное ведение обязательной перспективной и текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны

руководящих работников ОУ, представителей контролирующих органов по работе с документацией.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

К п. 12. Количество учащихся, превышающее 500 чел. – за каждое последующие 250 обучающихся полагаются баллы.

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

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 образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	Да	-2
3	Нарушение норм техники безопасности	Да	-2

Примечания:

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

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

Критерии материального стимулирования социального педагога

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

Примечания:

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

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

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

К п. 5. Взаимодействие с социумом - ежемесячный учет организации свободного времени детей при взаимодействии с учреждениями дополнительного образования, ОУ,

учреждениями культуры, спорта, здравоохранения, инспекцией по делам несовершеннолетних и т.д. по организации совместных воспитательных мероприятий для учащихся, состоящих на внутришкольном учете; оказание реабилитационных услуг в центрах, комплексах, службах и других учреждениях по восстановлению психического, физического и социального здоровья детей:

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

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

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

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

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

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

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

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

Критерии материального стимулирования старшей вожатой

№	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Повышение квалификации	Да	1
2.	Наличие системы работы с документами	Да	1
3.	Наличие победителей на конкурсах, соревнованиях в рамках должностных инструкций - на городском уровне;		

	- на областном уровне; - на федеральном уровне	Да Да Да		1 1,5 2
4.	Наличие реализуемой эффективной программы развития детского объединения (организации)	Да		1,5
5.	Наличие диагностической и аналитической работы; владение персональным компьютером	Да		2
6.	Эстетическое оформление помещений для работы с детьми на мероприятиях	Да		1
7.	Сотрудничество с учреждениями дополнительного образования, ОУ, учреждениями культуры, спорта и другими учреждениями	Да		1
8.	Наличие детского объединения	Да		1,5

Примечания:

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

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

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

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

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

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

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

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

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

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

Критерии материального стимулирования заведующего библиотекой

№ п/п	Целевые показатели эффективности работы	Измерители	Баллы
-------	---	------------	-------

1.	Система работы с документами в соответствии с законодательством по библиотечному делу	Да		2
2.	Высокая читательская активность учащихся, пропаганда чтения как формы культурного досуга	Да		2
3.	Система работы библиотеки по предоставлению услуг педагогам школы	Да		1
4.	Периодическое обновление информационных стендов школы	Да		1
5.	Применение современных информационных технологий в деятельности	Да		1
6.	Связь с учреждениями культуры города и библиотеками других школ для более качественного обслуживания читателей	Да		2
7.	Участие в городских культурно-массовых мероприятиях	Да		2
8.	Система работы по обеспечению комфортных условий для читателей	Да		1
9.	Система работы по проведению групповых и массовых форм работы: бесед, выставок, библиографических обзоров, обсуждения книг, читательских конференций, литературных вечеров, викторий и др.	Да		2
10.	Наличие диагностической и аналитической работы	Да		2

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№ п/п	Критерии понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Обоснованные жалобы о нарушении прав учащихся, нашедшие отражение в административных актах	Да	- 2
2.	Травматизм учащихся во время пребывания в библиотеке	Да	- 2
3.	Нарушение норм техники безопасности	Да	- 2
4.	Нарушение основных этических принципов при формировании библиотечного фонда и в работе с обучающимися с учётом их возрастных особенностей.	Да	- 2

Критерии материального стимулирования главного бухгалтера

№	Целевые показатели эффективности работы	Критерии оценки	Баллы
1.	Применение информационных технологий в работе бухгалтерии, обработка результатов, применение прогрессивных форм и методов бухгалтерского учета и планирования.	Применяются Не применяются	2 0

2.	Отсутствие просроченной задолженности по расчетам с поставщиками товаров, работ, услуг, а также по платежам в бюджет и внебюджетные фонды	Своевременные расчеты	7,5
		Наличие просроченной задолженности	0
3.	Выявление контрольно-надзорными органами фактов нарушений в деятельности образовательной организации, в т.ч. финансово-хозяйственной, и наличие дисциплинарных взысканий, примененных к руководителю образовательной организации в отчетном периоде	Отсутствуют нарушения и взыскания	7,5
		Проверки не проводились	0
		Наличие нарушений и (или) взысканий по итогам проверок	-5
4.	Размещение на официальных сайтах в сети Интернет информации и документов, предусмотренных законодательством Российской Федерации	Наличие на официальных сайтах в сети Интернет необходимой информации и документов, соблюдение сроков их размещения (внесения изменений)	2,5
		Отсутствие на официальных сайтах в сети Интернет необходимой информации и документов и (или) нарушение сроков их размещения (внесения изменений)	-2,5
5.	Отсутствие жалоб со стороны учащихся, родителей, работников школы	Отсутствуют жалобы	2
		Наличие жалоб	-2
Максимальное количество баллов			21,5

Критерии материального стимулирования бухгалтера

№ п/п	Целевые показатели эффективности работы	Критерии оценки	Баллы
1.	Применение информационных технологий в работе бухгалтерии, обработка результатов, применение прогрессивных форм и методов бухгалтерского учета и планирования.	Применяются	2
		Не применяются	0
2.	Соблюдение в помещении бухгалтерии правил хранения денежных средств, документов, противопожарных и санитарных правил	Отсутствуют нарушения	5
		Наличие нарушений	0
3.	Выявление контрольно-надзорными органами фактов нарушений в деятельности образовательной организации, в т.ч. финансово-хозяйственной, и наличие дисциплинарных взысканий, примененных к руководителю образовательной организации в отчетном периоде	Отсутствуют нарушения и взыскания	7,5
		Проверки не проводились	0
		Наличие нарушений и (или) взысканий по итогам проверок	-5
4.	Размещение на официальных сайтах в сети Интернет информации и документов,	Наличие на официальных сайтах в сети Интернет	2,5

	предусмотренных законодательством Российской Федерации	необходимой информации и документов, соблюдение сроков их размещения (внесения изменений) Отсутствие на официальных сайтах в сети Интернет необходимой информации и документов и (или) нарушение сроков их размещения (внесения изменений)	-2,5
5.	Отсутствие жалоб со стороны учащихся, родителей, работников школы	Отсутствуют жалобы Наличие жалоб	2 -2
Максимальное количество баллов			19

Критерии материального стимулирования инспектора по кадрам

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1.	Качественное ведение документации по учащимся, личному составу работников	Да		2
2.	Своевременная работа с электронной почтой	Да		1
3.	Применение информационных технологий в работе, создание банка данных	Да		2
4.	Отсутствие замечаний по ведению делопроизводства	Да		1
Максимальное количество баллов				6

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№ п/п	Критерии понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
1.	Обоснованные обращения участников образовательного процесса на ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, нашедшие отражение в административных актах	Да		- 2
2.	Нарушение норм техники безопасности	Да		- 2

Критерии материального стимулирования заместителя директора по хозяйственной части

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1.	Система работы с документацией в соответствии с функционалом	Да		2
2.	Соблюдение норм санитарно-гигиенического режима (температурный, световой, режим подачи питьевой воды), техники безопасности,	Да		2

	обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, отсутствие травматизма			
3.	Высокое качество подготовки и организации ремонтно-профилактических работ	Да		1
4.	Своевременное обеспечение работников школы предметами, необходимыми для нормальной деятельности школы	Да		1
5.	Экономия тепло-, водо- и энергоресурсов	Да		2
6.	Обеспечение исправного технического состояния оборудования, оперативное выполнения заявок по устранению технических неполадок	Да		1
7.	Обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены и.т.д.)	Да		2
8.	Отсутствие замечаний по выполнению правил и норм охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты	Да		2
Максимальное количество баллов				13

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Обоснованные обращения участников образовательного процесса на ненадлежащее исполнение должностных обязанностей	Да	- 2
2.	Предписания Роспотребнадзора, государственной инспекции РФ по пожарному надзору, не выполненные своевременно	Да	-2
3.	Нарушение норм техники безопасности	Да	- 2

Критерии оценки результатов профессиональной деятельности инженера

№	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Отсутствие замечаний на техническое обслуживание зданий, сооружений, оборудования	Да	2
2.	Отсутствие случаев отключения электроснабжения по вине работника	Да	2
3.	Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности	Да	1
4.	Высокая результативность выполнения сложных (внеочередных) работ и достижение высоких показателей	Да	1
5.	Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов, администрации на	Да	2

	неправомерные действия			
Максимальное количество баллов				8

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№ п/п	Критерии понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Обоснованные обращения участников образовательного процесса на ненадлежащее исполнение должностных обязанностей	Да	- 2
2.	Предписания Роспотребнадзора, государственной инспекции РФ по пожарному надзору (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно	Да	- 2
3.	Нарушение норм техники безопасности	Да	- 2

4. Условия и порядок установления премиальных выплат по итогам работы работникам организации.

4.1. Размер премии работнику организации по итогам работы устанавливается приказом директора организации в процентах к должностному окладу или в денежном выражении.

4.2. Премии работнику организации устанавливаются, при наличии стимулирующей части фонда оплаты труда, за конкретно выполненную работу директором организации:

- подготовка участников и призёров праздников, конкурсов, выставок, концертов, фестивалей и т.п. (на школьном, областном, региональном, федеральном уровнях);
- по положительным результатам проверок по отдельным направлениям, вопросам учебно-воспитательного процесса администрацией организации, вышестоящими организациями;
- в связи с награждениями, объявлениями благодарности администрацией организации, вышестоящими и другими организациями коллективу, работнику за работу по основному виду деятельности;
- за работу по участию в проектах, конкурсах учреждений по основному виду деятельности;
- за работу в творческих группах, методических объединениях;
- за проведение областных, городских, школьных конференций, семинаров, круглых столов, курсов и т.д., связанных с основной деятельностью организации;
- за проведение открытых классных, школьных, городских, областных, региональных мероприятий;
- апробацию новых образовательных программ и курсов;
- осуществление внеклассной и внеурочной работы по предметам;
- за работу по социальной защите учащихся, в том числе за организацию питания учащихся в школьной столовой во время учебно-воспитательного процесса;
- за участие в работе городских, школьных аттестационных, экзаменационных комиссий и комиссиях по проведению олимпиад, научно-практических конференций и т.п.;
- за участие в работе школьных комиссий по охране труда и технике безопасности, расследованию несчастных случаев, инвентаризации, конфликтных, трудовых споров и т.д.;

- за подготовку текущих, квартальных, полугодовых и годовых отчётов;
- за своевременное обнаружение неисправностей, аварий зданий, помещений, имущества и коммуникаций;
- за работу по обеспечению сохранности зданий, помещений, имущества и коммуникаций в том числе, в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- за работу по выполнению требований гражданской обороны и обеспечению безопасности детей в чрезвычайных ситуациях техногенного характера, противодействия терроризму;
- за работу по выполнению требований охраны труда и техники безопасности по обеспечению учебно-воспитательного процесса;
- за работу по выполнению правил пожарной безопасности и электробезопасности для обеспечения учебно-воспитательного процесса;
- за работу по выполнению санитарно-гигиенических норм и правил для обеспечения учебно-воспитательного процесса;
- за работу по созданию безопасных условий для учащихся во время учебно-воспитательного процесса;
- за организацию и проведение общешкольных праздников («День школы», «День здоровья», «День матери», «День учителя» и т.п.);
- за работу по сохранности оборудования, мебели, инвентаря по итогам учебного года, полугодия;
- за работу по осуществлению воспитательного процесса в дни школьных каникул;
- за работу по подготовке организации к началу нового учебного года, к эксплуатации в осенне-зимний и весенне-летний периоды, организации каникулярного отдыха детей в школьном лагере с дневным пребыванием детей, на туристических, трудовых, экологических и т.д. площадках, трудовых бригадах;
- за работу по подготовке организации к процедуре лицензирования, аттестации, аккредитации;
- за работу с родителями, населением, в том числе выдача справок учащимся и родителям, проездных учащимся, сбор информации по социальной защите учащихся, работников школы и т.д.;
- за работу по устранению аварий помещений, коммуникаций в короткие сроки для обеспечения непрерывности учебно-воспитательного процесса;
- за подготовку к эксплуатации вновь созданных, реконструированных учебных классов, кабинетов, мастерских и спортивных залов и площадок;
- за работу по оформлению документации строгой отчётности, в том числе аттестатов об образовании, свидетельств, похвальных грамот, похвальных листов и т.д.;
- за освоение и использование компьютерных программ, связанных с повышением эффективности работы работников организации;
- за работу с населением, учреждениями по комплектованию контингента учащихся организации;
- в связи с объявлением благодарности, награждением работника организации;

5. Другие условия.

5.1. Стимулирование работников организации, критериальная база оценки качества и результативности труда по должностям которых не предусмотрена разделом 3.8 настоящего Приложения 5, производится за счёт доли фонда стимулирующих выплат пропорциональной доле базового фонда оплаты труда используемой на оплату труда этой категории работников.

**РАЗМЕРЫ МИНИМАЛЬНЫХ ОКЛАДОВ,
МИНИМАЛЬНЫХ СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ
ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ, ПО ЗАМЕЩАЕМЫМ ДОЛЖНОСТЯМ, ПРЕДУСМОТРЕННЫМ ПКГ
ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ
с 1 января 2014 года**

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Повы- шающий коэффи- циент по профес- сии	Минимальные оклады (минимальные ставки заработной платы), рублей
1.	ПКГ "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня" (костюмер)		6509
2.	ПКГ "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня"		
2.1.	1 квалификационный уровень (настройщик пианино и роялей 4-8 разрядов ЕТКС)	1,0	7181
3.	ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена" (руководитель кружка, аккомпаниатор, культорганизатор)		7903
4.	ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена" (библиотекарь, библиограф, звукооператор, художник, художник-конструктор и другие)		8850
5.	ПКГ "Должности руководящего состава организаций культуры, искусства и кинематографии" (заведующий отделом (сектором) библиотеки, заведующий отделом (сектором) музея, звукорежиссер и другие)		9905

**РАЗМЕРЫ МИНИМАЛЬНЫХ ОКЛАДОВ,
МИНИМАЛЬНЫХ СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ, ПО ЗАМЕЩАЕМЫМ ДОЛЖНОСТЯМ,
ПРЕДУСМОТРЕННЫМ ПКГ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ**

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по профессии	Минимальные оклады (минимальные ставки заработной платы), рублей	Минимальные оклады (минимальные ставки заработной платы)*, рублей	Минимальные оклады (минимальные ставки заработной платы)**, рублей
1.	ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал":				
1.1.	1 квалификационный уровень (инструктор по лечебной физкультуре)		5418	6231	6106
1.2.	2 квалификационный уровень (медицинская сестра диетическая)	1,1	5960	6854	6717
1.3.	3 квалификационный уровень (медицинская сестра)	1,15	6231	7166	7022
1.4.	4 квалификационный уровень (зубной врач)	1,17	6339	7290	7144
1.5.	5 квалификационный уровень (старшая медицинская сестра)	1,24	6718	7726	7571
2.	ПКГ "Врачи и провизоры":				
2.1.	1 квалификационный уровень		6190	7119	6976
2.2.	2 квалификационный уровень (врачи-специалисты)		6842	7868	7709
2.3.	3 квалификационный уровень (врачи-специалисты стационарных подразделений лечебно-профилактических организаций)		6979	8026	7863
3.	ПКГ "Руководители структурных подразделений организаций с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)":				
3.1.	1 квалификационный уровень (заведующий структурным подразделением)		7261	8349	8181

Примечание:

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

** Минимальные оклады (минимальные ставки заработной платы) по профессиональной квалификационной группе должностей медицинских работников государственных образовательных организаций дополнительного образования Нижегородской области.

**РАЗМЕРЫ МИНИМАЛЬНЫХ ОКЛАДОВ,
МИНИМАЛЬНЫХ СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ, ПО ЗАМЕЩАЕМЫМ ДОЛЖНОСТЯМ,
ПРЕДУСМОТРЕННЫМ ПКГ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ФИЗИЧЕСКОЙ
КУЛЬТУРЫ И СПОРТА**

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по профессии	Минимальные оклады (минимальные ставки заработной платы)*, рублей	Минимальные оклады (минимальные ставки заработной платы)**, рублей
1.	ПКГ должностей работников физической культуры и спорта первого уровня:			
1.1.	Первый квалификационный уровень (дежурный по спортивному залу)		3082	3472
2.	ПКГ должностей работников физической культуры и спорта второго уровня:			
2.1.	1 квалификационный уровень (инструктор по адаптивной физической культуре)	1,0	3989	4494
2.2.	2 квалификационный уровень (инструктор-методист по адаптивной физической культуре, инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций, тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре)	1,01	4029	4539
2.3.	3 квалификационный уровень (старшие: инструктор-методист по адаптивной физической культуре, инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций, тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре)	1,21	4827	5438

Примечание:

* Минимальные должностные оклады (ставки заработной платы) по профессиональной квалификационной группе должностей работников физической культуры и спорта государственных бюджетных организаций Нижегородской области;

** Минимальные должностные оклады (ставки заработной платы) по профессиональной квалификационной группе должностей работников физической культуры и спорта государственных бюджетных образовательных организаций дополнительного образования Нижегородской области.