

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение школа № 10  
(МБОУ школа № 10)

РАССМОТРЕНО  
на Общем собрании трудового коллектива  
Протокол № 1 от 26.02.2021г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБОУ школы № 10  
В. В. Матвеев  
Приказ от 26.02.2021г. № 12

A circular official stamp of the school director. The text around the perimeter includes "Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение школа № 10" and "Нижегородская область". The center contains the text "МБОУ Школа № 10" and the identification number "ИНН 5251004930". There is a handwritten signature over the stamp.

**Положение**  
**об оплате труда работников муниципального**  
**бюджетного общеобразовательного**  
**учреждения школы №10 г.Кулебаки,**  
**Нижегородской области**

A circular official stamp of the school. The text around the perimeter includes "Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение школа № 10" and "Нижегородская область". The center contains the text "МБОУ Школа № 10" and the identification number "ИНН 5251004930". There is a handwritten signature over the stamp.

Директор МБОУ школы № 10  
В. В. Матвеев

# **Положение**

## **об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения школы №10 г.Кулебаки, Нижегородской области**

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Нижегородской области от 23 июля 2008 года N 296 "Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области", нормативно-правовым актом администрации городского округа город Кулебаки Нижегородской области, другими нормативными актами Российской Федерации и Нижегородской области.

1.1<sup>1</sup>. Настоящее Положение применяется при определении заработной платы работников муниципальных учреждений городского округа город Кулебаки Нижегородской области, осуществляющих образовательную деятельность и подведомственных в своей деятельности управлению образования администрации городского округа город Кулебаки Нижегородской области (далее - организации).

1.2. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников учреждения, осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств, субсидий на выполнение муниципального задания городского округа город Кулебаки Нижегородской области и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

Отраслевая система оплаты труда работников организаций устанавливается и изменяется с учётом:

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

б) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

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

г) перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных, автономных и казённых учреждениях городского округа город Кулебаки Нижегородской области, утверждённого постановлением администрации городского округа город Кулебаки Нижегородской области от 28.09.2020 № 1553;

д) перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях городского округа город Кулебаки Нижегородской области, утвержденного постановлением администрации городского округа город Кулебаки Нижегородской области от 28.09.2020 № 1569;

е) минимальных размерах окладов (минимальных размерах должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размерах ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих муниципальных учреждений городского округа город Кулебаки Нижегородской области, утвержденных постановлением администрации городского округа город Кулебаки Нижегородской области от 15.10.2020 № 1678;

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

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

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

1.5. Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, выплаты компенсационного характера, доплаты работникам за дополнительно возложенные обязанности, выплаты стимулирующего характера за государственные и ведомственные награды, за выслугу лет относятся к условно-постоянной части заработной платы и осуществляются в первоочередном порядке.

1.6. Выплаты стимулирующего характера за достигнутые результаты работы (выполнение целевых показателей эффективности работы), премиальные выплаты по итогам работы в структуре заработной платы являются переменной величиной. Установление данных выплат осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера, доплат работникам за дополнительно возложенные обязанности, выплат стимулирующего характера за государственные и ведомственные награды, за выслугу лет.

1.7. Выплаты за достигнутые результаты работы (выполнение целевых показателей эффективности работы) и премиальные выплаты по итогам работы не выплачиваются работникам учреждения в случае отсутствия денежных средств в фонде оплаты труда на текущий месяц.

1.8. Размеры выплат стимулирующего характера в абсолютном денежном выражении могут меняться ежемесячно в зависимости от размера фонда оплаты труда.

1.9. 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.

При заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется использовать примерную форму трудового договора с работником учреждения, приведенную в приложении N 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. N 2190-р, и рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения, утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. N 167н).

1.10. 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.

1.11. 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.

1.12. Формирование фонда оплаты труда учреждения осуществляется в пределах объема средств учреждения на текущий финансовый год. В учреждениях, переведенных на нормативное финансирование, формирование фонда оплаты труда осуществляется в соответствии с региональным нормативом, муниципальным нормативом с учетом отраслевого и территориального коррекционного коэффициентов бюджетного финансирования и количеством обучающихся (или количество человеко-часов), 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 учреждения.

При этом предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников учреждения не может быть более 40 процентов.

1.13. Учреждение самостоятельно определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании регионального и муниципального нормативов бюджетного финансирования, количества обучающихся, долю средств на учебные расходы, оснащение образовательного процесса, на оплату труда работников учреждения.

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

1.15. Объем бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда работников учреждений, индексируется не ниже уровня, предусмотренного законом Нижегородской области об областном бюджете на очередной финансовый год и решением Совета депутатов городского округа город Кулебаки Нижегородской области о бюджете на очередной финансовый год.

1.16. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждений не может превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников учреждений, занимающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы в администрации городского округа город Кулебаки Нижегородской области, в отношении учреждений, осуществляющих исполнение муниципальных функций, наделенных в случаях, предусмотренных действующим законодательством, полномочиями по осуществлению муниципальных функций, возложенных на администрацию городского округа город Кулебаки Нижегородской области, а также обеспечивающих деятельность администрации городского округа город Кулебаки Нижегородской области (административно- хозяйственное, информационно-техническое и кадровое обеспечение, делопроизводство, бухгалтерский учет и отчетность).

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

1.18. Базовая часть фонда оплаты труда включает должностные оклады, ставки заработной платы работников, компенсационные выплаты, выплаты за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников (доплаты за дополнительно возложенные обязанности).

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

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

В случае оптимизации структуры и численности работников учреждения экономия фонда оплаты труда должна быть направлена на повышение заработной платы работников, отражённых в указах Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", от 1 июня 2012 года № 761 "О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы", от 28 декабря 2012 г. № 1688 "О

некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей".

## 2. Порядок и условия оплаты труда

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

2.2. Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников организаций по должностям и профессиям соответствующих профессиональных квалификационных групп (далее - минимальные оклады по ПКГ), основания и величины коэффициентов, повышающих минимальные оклады по ПКГ, установлены в приложении 1 **«Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения школы №10, подведомственной управлению образования администрации городского округа город Кулебаки и осуществляющей образовательную деятельность на территории городского округа город Кулебаки Нижегородской области»**, к настоящему Положению (далее – Приложение 1).

Оплата труда педагогических работников, для которых приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о Порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" устанавливается продолжительность рабочего времени или норма часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, производится исходя из ставки заработной платы (минимального оклада по ПКГ должностей педагогических работников согласно пункту 1.4 приложения 1 **«Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения школы №10, подведомственной управлению образования администрации городского округа город Кулебаки и осуществляющей образовательную деятельность на территории городского округа город Кулебаки Нижегородской области»** к настоящему Положению (далее - минимальный оклад по ПКГ должностей педагогических работников) (употребление по тексту настоящего Положения и приложений к нему по отношению к оплате труда указанной категории педагогических работников понятия "оклад", "должностной оклад" осуществляется исключительно в целях удобства использования в правоприменительной практике и не отменяет установленную отраслевую систему оплаты труда исходя из ставок заработной платы за норму часов педагогической работы).

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

2.4. Порядок установления должностных окладов педагогическим работникам.

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

2.4.2. Базой для расчета должностного оклада конкретному работнику является

минимальный оклад по ПКГ, соответствующий занимаемой должности или профессии. К минимальному окладу по ПКГ применяются повышающие коэффициенты, формирующие должностной оклад, а также коэффициенты, формирующие персональные повышающие надбавки к должностному окладу (приложение 1) к настоящему Положению.

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

2.4.4. 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.

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

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

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

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

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

Выплаты компенсационного характера и другие выплаты медицинским, библиотечным и другим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, не предусмотренных настоящим Положением, производятся применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей.

2.4.10. Изменение размера оплаты труда работников производится в следующие сроки: при изменении величины минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по ПКГ администрацией городского округа город Кулебаки Нижегородской области – с даты введения новых минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по ПКГ;

при увеличении выслуги лет – со дня достижения соответствующей выслуги лет, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

при получении образования или получении дубликатов документов об образовании и(или) о квалификации – со дня представления соответствующего документа;

при установлении или присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при награждении государственными и ведомственными наградами – со дня присвоения, награждения;

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.

2.4.11. Руководитель учреждения 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 учреждения помимо основной работы), тарификационные списки по форме, утвержденной приказом начальника управления образования администрации городского округа город Кулебаки.

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

2.5. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в образовательных организациях.

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

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

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

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

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

2.5.5. За часы преподавательской (педагогической) работы сверх установленной нормы часов за 1 ставку заработной платы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере в порядке, предусмотренном пунктом 2.7. настоящего Положения.

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

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

В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

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

1 - 4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам;

физической культуры организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам, расположенных в сельских населенных пунктах;

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

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

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

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

Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного пунктом 2.5.10. настоящего Положения.

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

2.5.9. Преподавательская (учебная) работа руководителей и других работников учреждений без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в установленном порядке и по должностным окладам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

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

При определении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и преподавателям, для которых организация является основным местом работы, сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин

(модулей) в классах (классах-комплектах), группах, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 2.5.8. настоящего Положения.

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

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

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

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

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

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

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

педагогам дополнительного образования и старшим педагогам дополнительного образования;

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

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

2.5.11. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников управления образования администрации городского округа город Кулебаки Нижегородской области) осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, если учителя и преподаватели, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 должностной оклад.

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

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

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

2.6. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам образовательных организаций.

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

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата учителей и преподавателей за работу по совместительству в другой образовательной 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.

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

Тарификация учителей, осуществляющих обучение детей, находящихся на длительном лечении в больницах, а также учителей общеобразовательных организаций, реализующих общеобразовательные программы в очно-заочной форме, в зависимости от объема их учебной нагрузки производится 2 раза в год - на начало каждого полугодия.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение обучающихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость учащихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 80 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия. Месячная заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения должностного оклада на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого полугодия и деленной на установленную норму часов в неделю.

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

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

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

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

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

2.6.4. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение

учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к отдельным видам работ в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

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

## 2.7. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

2.7.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений применяется при оплате:

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

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

за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников управления образования администрации городского округа город Кулебаки Нижегородской области), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

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

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

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

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

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

2.9. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников организаций устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учётом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

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

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

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

труда;

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

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

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

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат. Примерный перечень и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам организаций приводятся в приложении 3 «Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения школы № 1 г.Кулебаки Нижегородской области», к настоящему Положению.

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

2.11. Задачами проведения оценки эффективности работы работников Учреждения являются:

- получение объективных данных о текущем состоянии, а в дальнейшем – динамике успешности, конкурентоспособности деятельности работников на основе внешней экспертной оценки деятельности;

- выявление проблемных направлений для учреждения работы по повышению эффективности деятельности работников согласно полученным данным;

- проведение системной самооценки работником результатов профессиональной деятельности.

2.12. В целях поощрения работников по решению руководителя учреждения устанавливаются премии к праздничным, юбилейным датам, а также по итогам выполнения особо значимой работы в определённый период времени (месяц, квартал, полугодие, год (календарный или учебный) (подготовка и организация проведения государственной итоговой аттестации обучающихся, подготовка и проведение общественно значимых муниципальных мероприятий и иные значимые мероприятия, не отмеченные в целевых показателях эффективности работы работников). Данное премирование осуществляется при наличии экономии средств фонда оплаты труда.

2.12.1. Премирование работника:

- по итогам выполнения особо значимой работы, в связи с личной юбилейной датой (55 лет для женщин и 60 лет для мужчин), осуществляется в размере не более должностного оклада;

- за качественное выполнение особо важных и срочных работ в размере не более 50% должностного оклада;

- в связи с праздничными датами (День Учителя, День Воспитателя, День защитника Отечества, Международный женский день), а также юбилея учреждения в размере до 2000 рублей;

2.12.2. При определении размера поощрения работников по итогам выполнения особо значимой работы учитывается:

а) успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

б) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов учреждения труда;

в) качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

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

3.1. Заработная плата руководителя организации, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также за дополнительно возложенные обязанности.

### 3.2. Определение размера должностного оклада руководителя учреждения

Размер должностного оклада руководителя учреждения в рублях	Количество обучающихся, воспитанников (среднегодовое)
Общеобразовательные учреждения	
33500	От 700 обучающихся и более
32800	От 640 до 699 обучающихся включительно
32000	От 600 до 639 обучающихся включительно
31500	От 540 до 599 обучающихся включительно
31000	От 500 до 539 обучающихся включительно
30500	От 440 до 499 обучающихся включительно
30000	От 400 до 439 обучающихся включительно
29000	От 340 до 399 обучающихся включительно
27000	От 300 до 339 обучающихся включительно
25600	От 240 до 299 обучающихся включительно
23900	От 200 до 239 обучающихся включительно
23500	От 140 до 199 обучающихся включительно
20700	От 100 до 139 обучающихся включительно
20500	От 40 до 99 обучающихся включительно
17200	Менее 40 обучающихся

3.3. В последующем должностной оклад руководителя каждого учреждения определяется, исходя из данного Положения, распоряжением главы местного самоуправления городского округа город Кулебаки Нижегородской области и трудовым договором.

3.4. При изменении численности обучающихся (воспитанников) учреждения следствием чего может быть изменение должностного оклада, руководителю учреждения размер должностного оклада устанавливается распоряжением главы местного самоуправления городского округа город Кулебаки Нижегородской области исходя из фактической среднегодовой численности в течение календарного месяца по окончании года и трудовым договором.

В случае проведения реорганизации учреждения, следствием чего может быть изменение численности обучающихся, должностной оклад руководителя учреждения устанавливается исходя из сложившейся фактической численности обучающихся в срок не позднее одного месяца с момента завершения процедуры реорганизации учреждения.

3.5. Администрация городского округа город Кулебаки Нижегородской области определяет размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) (далее – предельный уровень соотношения) с учетом сложности труда, масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного подведомственной организации на очередной финансовый год и на плановый период.

Без учета предельного уровня соотношения могут быть установлены условия оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждения, включённых в перечень, утверждённый в установленном действующим законодательством порядке.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) определяется путём деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, его заместителя и главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера). Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922.

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

3.6. Условия оплаты труда руководителя муниципального учреждения определяются трудовым договором, оформляемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

3.7. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждения устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этого учреждения.

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

3.9. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются для руководителя учреждения, заместителей руководителя и главных бухгалтеров за счет бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждения, в денежном выражении исходя из следующего перечня:

- за интенсивность и высокие результаты, а также за качество выполняемых работ (выполнение целевых показателей эффективности работы);
- выплаты за стаж руководящей работы (выслугу лет);
- премиальные выплаты по итогам выполнения особо значимой работы, в связи с личной юбилейной датой, в связи с праздничными датами (День Учителя, День защитника Отечества, Международный женский день), а также юбилея учреждения.

3.9.1. При формировании в организации Перечня показателей эффективности работы (для определения стимулирующей выплаты за достигнутые результаты работы) по должностям заместителей руководителя организации устанавливается следующее количество баллов - не менее 75% от максимального количества баллов, установленных согласно показателей эффективности работы руководителя организации.

3.9.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты, а также за качество выполняемых работ (выполнение целевых показателей эффективности работы) руководителю учреждения назначаются по итогам календарного года приказом начальника управления образования на основании подтвержденных данных, представленных комиссией управления образования администрации городского округа город Кулебаки Нижегородской области и руководителем учреждения. Выплаты устанавливаются на период с января по декабрь календарного года. Сроки установления стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты, а также за качество выполняемых работ (выполнение целевых показателей эффективности работы) заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

3.9.2. Целевые показатели эффективности работы (далее – Показатели) заместителей руководителя учреждения для определения размера стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты, а также за качество выполняемых работ.

3.9.2.1. Целевые показатели эффективности работы заместителя директора, в компетенцию которого входят вопросы организации образовательного процесса

№	Целевые показатели эффективности работы заместителя директора, в компетенцию которого входят вопросы организации образовательного процесса	Количество баллов
1.	<b>Результаты государственной итоговой аттестации обучающихся 9 классов:</b> - по математике выше среднего показателя по Нижегородской области; - по русскому языку выше среднего показателя по Нижегородской области; - по математике выше среднего показателя по городскому округу город Кулебаки;	 1 1 1

	- общий результат по математике и русскому языку выше среднего показателя по городскому округу город Кулебаки Нижегородской области	1
2.	<b>Положительная динамика успеваемости обучающихся</b> по результатам итоговой и промежуточной аттестации	2
3.	<b>Отсутствие обучающихся, имеющих академическую задолженность</b> (переведенных условно) в курируемых классах	1
4.	<b>Выпускники ОО по окончании обучения получили документ (аттестат)</b> государственного образца (100%)	2
5.	<b>В организации на уровне</b>	
	- среднего общего образования организовано профильное обучение;	2
	- основного общего образования организовано предпрофильное обучение;	2
6.	<b>Отсутствие случаев выбытия обучающихся из ОО, не получивших среднего общего образования</b> (кроме случаев смены места жительства, смены программы обучения на уровне начального общего образования, смены образовательного учреждения по окончании основного общего образования)	1
7.	<b>Наличие из числа обучающихся призеров и победителей</b> Всероссийской олимпиады школьников, проводимой в установленном Министерством образования и науки Российской Федерации порядке	
	- муниципальный этап	2
	- региональный этап	2 (за каждого победителя)
	- федеральный этап	3 (за каждого победителя)
8.	<b>Наличие из числа обучающихся участников/призеров/победителей</b> прочих предметных олимпиад, интеллектуальных конкурсов и соревнований (организованных органами управления образования соответствующего уровня, либо государственной (муниципальной) образовательной организацией в очной форме)	
	- на муниципальном уровне: а) до 20 победителей и призеров б) от 21 до 30 победителей и призеров в) свыше 30 победителей и призеров	0,5/1/2
	- на зональном уровне	1/1,5/2
	- на региональном уровне	1,5/2/3
	- на федеральном уровне	2/3/5
9.	<b>Наличие, из числа курируемых педагогов участников/победителей и призеров</b> конкурсов профессионального мастерства, организованных органами управления образования или муниципальными (государственными) учреждениями в очной форме	
	- на муниципальном уровне	0,5/1/ 1 (за каждого победителя)
	- на региональном уровне	1/1,5/ 1,5 (за каждого победителя)
	- на федеральном уровне	1,5/2/ 2 (за каждого победителя)
10.	<b>Наличие, из числа курируемых педагогов участников/победителей и призеров</b> конкурсов профессионального мастерства, организованных органами управления образования или муниципальными (государственными) учреждениями в заочной форме	
	- на муниципальном уровне	0,5/1

	- на региональном уровне	1/2
	- на федеральном уровне	2/3
11.	<b>Повышение уровня квалификации (100%)</b> (курсовая подготовка, профессиональная переподготовка) 1 раз в три года, за исключением работников имеющих профессиональное образование (высшее, среднее) менее двух лет	1
12.	<b>Доля педагогических работников учреждения, которым при прохождении аттестации присвоена первая квалификационная категория:</b>	2
	- составляет не менее среднего показателя по городскому округу город Кулебаки	1
	- составляет не менее среднего показателя по Нижегородской области	2
13.	<b>Доля педагогических работников учреждения, которым при прохождении аттестации присвоена высшая квалификационная категория, составляет выше среднего показателя по Нижегородской области</b>	
	- составляет не менее среднего показателя по городскому округу город Кулебаки	2
	- составляет не менее среднего показателя по Нижегородской области	3
14.	<b>Проведение обучающего семинара, педагогического совета, конференции, открытых уроков для руководящих и (или) педагогических работников образовательных организаций:</b>	2/4
	- на школьном уровне	1
	- на муниципальном уровне	2
	- на региональном уровне	3
	- на федеральном уровне	4
	- публикации в изданиях педагогической направленности	1
15.	Наличие собственного сайта	3
16.	Наличие <b>победителей (призеров) Интернет-проектов</b> , в которых педагогический работник принял участие/стал победителем	2/1
17.	<b>Работа с общественными организациями, органом государственного управления по курируемым вопросам</b>	1
18.	<b>Своевременное и достоверное оформление статистических отчетов</b>	1
19.	<b>Методическая работа</b> курируемых педагогов	2
20.	<b>Наличие системы мониторинга</b> (по курируемым вопросам)	1
21.	<b>Наличие и выполнение плана посещений уроков</b> (мероприятий) курируемых педагогов	2
22.	<b>Подготовка и представление информации</b> для размещения на школьном Сайте	1
	<b>Наличие понижающих критериев</b>	
1.	Травматизм обучающихся и сотрудников во время мероприятий проводимых заместителем директора (по направлению деятельности)	-1
2.	Обоснованные жалобы участников образовательных отношений, нашедшие отражение в административных актах, в том числе по деятельности курируемых педагогов	-2
3.	Наличие признаков необъективности, выявленных по результатам проведения Всероссийских проверочных работ (ВПР) (по направлению деятельности)	-1
4.	Наличие выпускников ОО, не получивших аттестат о среднем общем Образовании	-1
5.	Замечания по оформлению документации, в том числе электронной, несоблюдение сроков предоставления отчетной информации (согласно должностной инструкции).	-1
6.	Увеличение количества правонарушений учащихся, зафиксированных решением КДН, ПДН об административном наказании или решением суда об уголовном наказании (по направлению деятельности)	-1

3.9.2.2. Целевые показатели эффективности работы заместителя директора, в компетенцию которого входят вопросы учебно-воспитательной работы

№	Целевые показатели эффективности работы заместителя директора по ВР	Количество баллов
1.	<b>Наличие из числа обучающихся участников/призеров/победителей творческих конкурсов и соревнований (организованных государственными (муниципальными) органами управления соответствующего уровня, либо государственной (муниципальной) образовательной организацией в очной форме)</b>	
	- на муниципальном уровне: а) до 20 победителей и призеров б) от 21 до 30 победителей и призеров в) свыше 30 победителей и призеров	0,5/1/2
	- на зональном уровне	1/1,5/2
	- на региональном уровне	1,5/2/3
	- на федеральном уровне	2/3/5
2.	<b>Удельный вес обучающихся ОО получающих горячее питание составляет:</b>	
	- не менее 80%	1
	- выше среднего уровня по городскому округу город Кулебаки	2
	- выше среднего уровня по Нижегородской области	3
3.	<b>Отсутствие обучающихся, имеющих академическую задолженность (переведенных условно) в курируемых классах</b>	1
4.	<b>Выпускники ОО по окончании обучения получили документ (аттестат) государственного образца (100%)</b>	2
5.	<b>Отсутствие случаев выбытия обучающихся из ОО, не получивших среднего общего образования (кроме случаев смены места жительства, смены программы обучения на уровне начального общего образования, смены образовательного учреждения по окончании основного общего образования)</b>	1
6.	<b>Наличие из числа обучающихся призеров и победителей Всероссийской олимпиады школьников, проводимой в установленном Министерством образования и науки Российской Федерации порядке</b>	
	- муниципальный этап	2
	- региональный этап	2 (за каждого победителя)
	- федеральный этап	3 (за каждого победителя)
7.	<b>Наличие, из числа курируемых педагогов участников/победителей и призеров конкурсов профессионального мастерства, организованных органами управления образования или муниципальными (государственными) учреждениями в очной форме</b>	
	- на муниципальном уровне	0,5/1/ 1 (за каждого победителя)
	- на региональном уровне	1/1,5/ 1,5 (за каждого победителя)
	- на федеральном уровне	1,5/2/ 2 (за каждого победителя)

8.	<b>Наличие, из числа курируемых педагогов участников/победителей и призеров</b> конкурсов профессионального мастерства, организованных органами управления образования или муниципальными (государственными) учреждениями в заочной форме	
	- на муниципальном уровне	0,5/1
	- на региональном уровне	1/2
	- на федеральном уровне	2/3
9.	<b>Наличие призовых мест</b> в муниципальных /региональных конкурсах (среди организаций и работников) по организации отдыха и занятости детей, организованных региональными органами исполнительной власти и администрацией городского округа город Кулебаки	2/3
10.	<b>Организована занятость обучающихся в каникулярное время:</b>	
	- от 80 до 99%	1
	- 100%	2
11.	<b>Эффективная организация детского общественного движения в ОО</b>	1
12.	<b>Обучающиеся ОО принимают участие в муниципальных волонтерских акциях</b>	1
13.	<b>Повышение уровня квалификации (100%)</b> (курсовая подготовка, профессиональная переподготовка) 1 раз в три года, за исключением работников имеющих профессиональное образование (высшее, среднее) менее двух лет	1
13.	<b>Проведение обучающего семинара, педагогического совета, конференции, открытых уроков для руководящих и (или) педагогических работников образовательных организаций:</b>	2/4
	- на школьном уровне	1
	- на муниципальном уровне	2
	- на региональном уровне	3
	- на федеральном уровне	4
	- публикации в изданиях педагогической направленности	1
14.	<b>Выполнение критериев и показателей эффективности профориентационной деятельности образовательных организаций, утвержденных приказом управления образования администрации городского округа город Кулебаки</b>	2
15.	<b>План внутришкольного контроля выполнен в полном объеме</b>	1
16.	<b>Доля родителей (законных представителей) удовлетворенных возможностями внеурочного образовательного пространства ОО по результатам опроса составляет:</b>	
	- от 81 до 90 процентов	1
	- от 91 до 95 процентов	2
	- от 96 до 100 процентов	3
17.	<b>Наличие собственного сайта</b>	3
18.	<b>Наличие победителей (призеров) Интернет-проектов, в которых педагогический работник принял участие/стал победителем</b>	2/1
19.	<b>Работа с общественными организациями, органом государственного управления по курируемым вопросам</b>	1
20.	<b>Своевременное и достоверное оформление статистических отчетов</b>	1
21.	<b>Методическая работа</b> курируемых педагогов	2
22.	<b>Наличие системы мониторинга</b> (по курируемым вопросам)	1
23.	<b>Отмечено снижение количества обучающихся, состоящих на внутришкольном учете на учете в КДН, ОПДН.</b>	1
24.	<b>Динамика уровня воспитанности обучающихся</b>	2
25.	<b>Наличие и выполнение плана посещений уроков (мероприятий) курируемых педагогов</b>	2
26.	<b>Подготовка и представление информации для размещения на школьном Сайте</b>	1
<b>Наличие понижающих критериев</b>		

1.	Травматизм обучающихся и сотрудников во время мероприятий проводимых заместителем директора (по направлению деятельности)	-1
2.	Обоснованные жалобы участников образовательных отношений, нашедшие отражение в административных актах, в том числе по деятельности курируемых педагогов	-2
3.	Предписания Роспотребнадзора (согласно должностной инструкции), не выполненные своевременно	-1
4.	Предписания Пожнадзора (согласно должностной инструкции), не выполненные своевременно	-1
5.	Замечания по оформлению документации, в том числе электронной, несоблюдение сроков предоставления отчетной информации (согласно должностной инструкции).	-1
6.	Увеличение количества правонарушений учащихся, зафиксированных решением КДН, ПДН об административном наказании или решением суда об уголовном наказании (по направлению деятельности)	-1

3.9.4. Оценка результативности (эффективности) работы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения формируется в баллах, затем в установленном порядке определяется денежный вес (в рублях) балла.

3.9.5. Для вновь назначенных работников на руководящие должности (руководитель, заместитель руководителя, главный бухгалтер), выплаты стимулирующего характера за достигнутые результаты работы (выполнение целевых показателей эффективности работы) назначаются в размере до 15 процентов (ежемесячно) от должностного оклада, а по истечении шести месяцев работы в должности осуществляется оценка эффективности работы в установленном порядке (в баллах).

3.9.6. Обязательным условием при назначении стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты, а также за качество работ руководителю учреждения является наличие лицензии на ведение образовательной деятельности по образовательным программам, реализуемым организацией и достижение целевых показателей эффективности работы руководителя, утвержденных постановлением администрации городского округа город Кулебаки Нижегородской области.

3.9.7. Подсчет баллов для оценки руководителя учреждения проводится в управлении образования администрации городского округа город Кулебаки Нижегородской области. Полученное количество баллов суммируется с баллами других работников учреждения и определяется итоговое количество баллов по учреждению.

3.9.8. Руководителю учреждения, заместителям руководителя, главному бухгалтеру выплачивается выплата стимулирующего характера за стаж руководящей работы (выслугу лет). Величина выплаты за выслугу лет руководителю учреждения устанавливается в процентах от должностного оклада:

при стаже руководящей работы	процент от должностному окладу
от 1 года до 5 лет	5%
от 5 до 10 лет	10%
более 10 лет	15%

В целях определения стажа руководящей работы руководителю учреждения, установить, что в стаж руководящей работы включаются периоды работы в муниципальных (государственных) организациях на следующих должностях:

- руководитель (директор, заведующий);
- заместитель руководителя (директора, заведующего);
- главный бухгалтер;

Стаж руководящей работы руководителю учреждения определяется приказом начальника управления образования администрации городского округа город Кулебаки.

Стаж руководящей работы заместителю руководителя образовательной учреждения, главному бухгалтеру определяется руководителем учреждения.

Для заместителей руководителя, за исключением заместителей руководителя, курирующих вопросы экономики и содержания имущества, стаж определяется в зависимости от общего педагогического стажа. Для заместителей руководителя, курирующих вопросы

экономики и содержания имущества, главного бухгалтера стаж определяется с учетом работы на должностях, функционал которых аналогичен выполняемым должностным обязанностям.

3.9.9. 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).

3.9.10. В целях поощрения руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения за выполненную работу в учреждении устанавливаются премиальные выплаты (премии). Премиирование руководящих работников учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения за счет бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждения. Данное поощрение осуществляется при наличии экономии средств фонда оплаты труда Учреждения и с учетом соблюдения установленного администрацией городского округа город Кулебаки на календарный год размера предельного уровня соотношения заработной платы.

Премиирование руководителя учреждения осуществляется в установленном порядке. Премия не выплачивается руководителям учреждений, имеющим дисциплинарное взыскание (до его снятия).

Виды и размеры премиальных выплат руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в размере от должностного оклада, в пределах ФОТст по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год), а также в связи с юбилейными и праздничными датами:

- премиальные выплаты по итогам выполнения особо значимой работы в конкретный период времени (реализация мероприятий региональных проектов, подготовка и организация проведения государственной итоговой аттестации обучающихся, подготовка и проведение общественно значимых муниципальных мероприятий, подготовка учреждения к работе в новом учебном году и иные значимые мероприятия, не отмеченные в целевых показателях эффективности указанных работников) в размере не более 75 процентов;

- премии в связи с юбилейными датами (50 лет для женщин и 60 лет для мужчин) в размере до 50%;

- премии к профессиональным, общегосударственным праздникам в размере до 25%;

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

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

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

3.11. Размещение информации о рассчитанной за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений и предоставление указанными лицами данной информации производится в соответствии с Порядком размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений, муниципальных унитарных предприятий городского округа город Кулебаки Нижегородской области в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», утвержденным постановлением администрацией городского округа город Кулебаки Нижегородской области от 10.03.2017 года № 413.

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

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

4.5. Положением об оплате труда работников учреждения может предусматриваться выплата работникам материальной помощи. Материальная помощь выплачивается при наличии экономии средств фонда оплаты труда, на основании личного заявления, подтверждающих документов и приказа руководителя учреждения. Порядок и условия выплаты материальной помощи регулируются локальным нормативным актом учреждения в соответствии со следующим перечнем:

1) На лечение и восстановление здоровья в связи с увечьем (ранением, травмой), тяжелым заболеванием, требующим платной операции (далее – лечение), полученными в период работы в данном учреждении при предоставлении медицинских справок, заключений и других соответствующих документов в размере стоимости лечения, но не выше 3000 рублей;

2) В связи с утратой личного имущества работника в результате пожара или стихийного бедствия при предоставлении справок из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и других служб в размере, не превышающем 3000 рублей;

3) В связи со смертью близких родственников работника при предоставлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство:

- одного из родителей в размере, не превышающем 2000 рублей;
- супруга, ребенка в размере, не превышающем 3000 рублей;

4) В случае смерти работника учреждения, для которого на момент смерти данное учреждение являлось основным местом работы - одному из его близких родственников (супругу, ребенку, родителю) при предоставлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство, в размере, не превышающем 5000 рублей.

4.6. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимается Работодателем на основании личного заявления руководителя учреждения с приложением подтверждающих документов.

4.7. Перечни должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу:

<b>Перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу</b>
Руководитель (директор, заведующий) учреждения
Заместитель руководителя (директора, заведующего) учреждения
Руководитель (заведующий, начальник) структурного подразделения
Главный бухгалтер учреждения
<b>Перечень должностей, относимых к вспомогательному персоналу</b>
Заведующий хозяйством
Младший воспитатель
Помощник воспитателя
Вожатый
Диспетчер
Дежурный по режиму
Секретарь учебной части
Уборщик производственных и служебных помещений

Дворник
Ассистент (помощник)
Делопроизводитель
Лаборант
Библиотекарь
Инженер-программист
Специалист по охране труда
Специалист по закупкам
Гардеробщик
Водитель автобуса
Повар
Сторож
Рабочий по комплексному обслуживанию здания

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

**Приложение 1**  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
бюджетного общеобразовательного  
учреждения школы № 10г.  
Кулебаки Нижегородской области

**Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы)  
работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения школы  
№10, подведомственной управлению образования администрации городского  
округа город Кулебаки и осуществляющей образовательную деятельность на  
территории городского округа город Кулебаки Нижегородской области**

1. Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям работников образования.

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

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

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Минимальный оклад, руб.
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня (вожатый, секретарь учебной части)	<b>3 831</b>

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

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб
1 квалификационный уровень (дежурный по режиму, младший воспитатель)	1,0	<b>4 096</b>
2 квалификационный уровень (диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму)	1,05	<b>4 322</b>

1.4. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	минимальный оклад, руб <sup>1</sup>	минимальный оклад, руб <sup>2</sup>	минимальный оклад, руб <sup>3</sup>	минимальный оклад, руб <sup>4</sup>
1 квалификационный уровень (инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый)	1,0	-	<b>6861</b>	<b>8696</b>	<b>9763</b>

2 квалификационный уровень (инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель)	1,11	<b>9304</b>	<b>7621</b>	<b>9662</b>	<b>10849</b>
3 квалификационный уровень (воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель)	1,17	<b>9768</b>	<b>8002</b>	<b>10145</b>	<b>11392</b>
4 квалификационный уровень (преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь)	1,22	<b>10233</b>	<b>8334</b>	<b>10629</b>	<b>11934</b>

Примечание:

<sup>1</sup> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников по должностям: "учитель", "преподаватель", "педагог" муниципальных общеобразовательных учреждений

<sup>2</sup> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников (за исключением должностей: "учитель", "преподаватель", "педагог") муниципальных общеобразовательных учреждений

<sup>3</sup> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников муниципальных учреждений дополнительного образования.

<sup>4</sup> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений.

1.5. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений.

Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	6 343
2 квалификационный уровень	1,04	6 607
3 квалификационный уровень	1,09	6 872

1.6. Положением об оплате труда для работников ПКГ должностей руководителей структурных подразделений предусматриваются персональные повышающие коэффициенты:

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

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

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

1.7. По должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников (пункт 1.4. настоящего приложения), должностей руководителей структурных подразделений (пункт 1.5. настоящего приложения), предусматриваются повышающие коэффициенты к минимальным окладам по ПКГ:

за уровень профессионального образования и ученую степень:

Бакалавр	1,1
Специалист	1,1
Магистр	1,1
кандидат наук	1,2
доктор наук	1,3
за квалификационную категорию:	
высшая квалификационная категория	1,3
первая квалификационная категория	1,2

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

менее.

1.9. Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях производится:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины);

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой при оплате труда учитывается квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель; социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Старший воспитатель; Воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности)
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Учитель-дефектолог, учитель логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Преподаватель организаций дополнительного образования (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)

Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель

в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы(деятельности).

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

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

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

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

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

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам учреждения в зависимости от общего педагогического стажа работы по должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников (пункт 1.4 настоящего приложения), должностей руководителей структурных подразделений (пункт 1.5 настоящего приложения), и общего стажа работы по должностям работников учебно-вспомогательного персонала (пункты 1.2 и 1.3 настоящего приложения) и рассчитывается, исходя из минимального оклада по ПКГ, для должностей педагогических работников от минимального оклада по ПКГ с учетом учебной нагрузки. Перечень учреждений и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования при определении размеров надбавки за выслугу лет, приведен в приложении 5 "Порядок определения стажа педагогической работы" к Положению.

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

1.12. Педагогическим работникам учреждений, имеющим почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР 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% от должностного оклада.

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

Применение персональной повышающей надбавки может быть только при условии

соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

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

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

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

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

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

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

Повышающий коэффициент за высокую степень самостоятельности и ответственности устанавливается за разработку и реализацию авторских программ; программ профильного обучения; за работу в организациях повышенного уровня (общеобразовательные учреждения со специальными наименованиями "гимназия", "лицей", общеобразовательные учреждения с углубленным изучением отдельных предметов) и т.д.

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

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

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

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный Уровень	1,0	<b>5580</b>
2 квалификационный уровень	1,08	<b>6026</b>

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

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень (лаборант)	1,02	<b>6186</b>
2 квалификационный Уровень	1,04	<b>6308</b>
3 квалификационный Уровень	1,11	<b>6732</b>
4 квалификационный Уровень	1,17	<b>7096</b>
5 квалификационный Уровень	1,26	<b>7642</b>

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

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень (инженер-программист, инженер по ОТ )	1,0	<b>7278</b>
2 квалификационный Уровень	1,2	<b>8734</b>
3 квалификационный Уровень	1,4	<b>10189</b>
4 квалификационный Уровень	1,55	<b>11281</b>
5 квалификационный Уровень	1,67	<b>12154</b>

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

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный Уровень	1,0	<b>14500</b>
2 квалификационный Уровень	1,1	<b>15950</b>
3 квалификационный Уровень	1,25	<b>18125</b>

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

за выслугу лет:

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

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

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

коэффициенты:

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

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

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

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

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

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

Размер минимальной ставки заработной платы: **4466** руб.

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

Квалификационные уровни	Коэффициент
1 квалификационный уровень (сторож, гардеробщик)	
1 квалификационный разряд	1,0
2 квалификационный разряд	1,04
3 квалификационный разряд	1,09
2 квалификационный уровень	1,14

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

Размер минимальной ставки заработной платы: **5065** руб.

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

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

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

Квалификационные уровни	Квалификационные разряды	Профессии, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Повышающий коэффициент в зависимости от профессии
Профессии рабочих, не включенные в ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня" Размер минимальной ставки заработной платы: 4466 руб.			
1	2	Кухонный работник	1,04
	3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1,09
Профессии рабочих, не включенные в ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня" Размер минимальной ставки заработной платы: 5065 руб.			
1	5	Повар	1,11
		Слесарь по ремонту автомобилей	
		Слесарь-сантехник	
		Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	

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

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

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

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

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

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

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

**Приложение 2**  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
бюджетного общеобразовательного  
учреждения школы № 10г.  
Кулебаки Нижегородской области

**Выплаты компенсационного характера**

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

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

№	Перечень оснований	Размер выплат в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы)
1	<p>За работу в учреждениях, имеющих классы, группы, в которых реализуются адаптированные основные общеобразовательные программы, для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья:</p> <p>Если в учреждениях образованы классы, группы, в которых реализуются адаптированные основные общеобразовательные программы, для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья:</p> <p style="padding-left: 20px;">руководителю</p> <p style="padding-left: 20px;">работникам, непосредственно занятым в таких классах</p> <p>Если в общеобразовательных учреждениях обучение обучающегося с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития) осуществляется по адаптированным основным общеобразовательным программам в классах, в которых также осуществляется реализация основных общеобразовательных программ:</p> <p style="padding-left: 20px;">руководителю</p> <p style="padding-left: 20px;">учителям, непосредственно занятым в таких классах*</p>	<p style="text-align: right;">20</p> <p style="text-align: right;">20</p> <p style="text-align: right;">10</p> <p style="text-align: right;">10</p>
2	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
3	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. (Выплата устанавливается на период фактической работы с указанными в настоящем пункте категориями детей)	20
4	Специалистам, привлекаемым к работе психолого-педагогического консилиума и (или) территориальной психолого-медико-педагогических комиссии,	

	логопедических пунктов, организаций по работе с несовершеннолетними, злоупотребляющими психоактивными веществами (наркотиками) (выплата устанавливается на период участия специалиста в работе комиссии (консилиума)) - по участию в работе психолого-педагогического консилиума; - по участию в работе логопедического пункта, территориальной психолого-медико-педагогической комиссии	15 20
5	Руководителям, заместителям руководителей по учебной, учебно-производственной, воспитательной, учебно-воспитательной, методической работе, непосредственно связанным с учебным процессом, педагогическим работникам, реализующим программы повышенного уровня (работающим по специальным программам и специальным учебным планам), библиотекарям, методистам, учреждений со специальным наименованием "гимназия", "лицей" в соответствующем числе и падеже	15
6	Руководителю, педагогическим работникам учреждения (структурного подразделения) за работу в учреждениях дополнительного образования с круглосуточным пребыванием воспитанников (на период пребывания воспитанников)	15

\*Примечание: в случае если в образовательном учреждении имеются классы (группы) целиком сформированные из обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и классы (группы) в которых осуществляется реализация адаптированных основных общеобразовательных программ и основных общеобразовательных программ, то руководителю учреждения осуществляется выплата по основанию, предполагающему максимальный размер выплаты.

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 учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения в зависимости от степени и продолжительности их занятости в условиях, отклоняющихся от нормальных, и других факторов. Перечень должностей, по которым с учетом конкретных условий работы в данном учреждении, подразделении, устанавливаются выплаты компенсационного характера, определяется положением об оплате труда в учреждении.

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

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

№ п/п	Наименование доплат	Рекомендуемый размер выплат (в процентах от должностного оклада)
1.	За работу в ночное время, за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов)	не менее 20
2.	За работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и	Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда,

	<p>вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда (приказ Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года N 579 "Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР")</p>	<p>составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.          Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором (статья 147 Трудового кодекса Российской Федерации).          Конкретные размеры доплат определяются по результатам специальной оценки условий труда за время фактической занятости в таких условиях</p>
	<p><u>За работу с вредными условиями труда:</u>          - учителям информатики          - учителям физики, химии          - учителям технологии          - лаборантам физики, химии</p>	<p><b>10</b>  <b>8</b>  <b>10</b>  <b>12</b></p>
3.	<p>За привлечение работника к работе в установленный ему графиком выходной или нерабочий праздничный день: работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам работникам, получающим месячный оклад          По желанию работника, работавшего в выходной и нерабочий праздничные дни, ему может быть предоставлен другой день отдыха. (В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.)</p>	<p>не менее чем в двойном размере не менее двойной часовой или дневной ставки; не менее одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы</p>
4.	<p>За переработку рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работу в организациях, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, осуществляемую по</p>	<p>сверхурочная работа оплачивается за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном</p>

инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой	размере
--	---------

1.7. Перечень работников и конкретные размеры выплат компенсационного характера к должностным окладам работников определяются руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения 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.

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

**Положение**  
**о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда муниципального**  
**бюджетного общеобразовательного учреждения школы № 10**  
**г. Кулебаки Нижегородской области**  
**(далее – Положение)**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения школы № 1 подведомственного управлению образования администрации городского округа город Кулебаки Нижегородской области (далее - учреждения), разработано в целях повышения качества и результата трудовой деятельности педагогических работников учреждения.

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

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

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

При недостатке финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих выплат за интенсивность и результаты работы, за качество выполняемых работ или изменить размер стоимости балла, установленного при определении указанных выплат.

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

**2. Порядок распределения стимулирующей части**  
**фонда оплаты труда**

2.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- за интенсивность и высокие результаты (выполнение целевых показателей эффективности работы);
- за качество выполняемых работ (выполнение целевых показателей эффективности работы)
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам выполнения особо значимой работы;
- премиальные выплаты к юбилейным датам и общегосударственным праздникам.

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

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

2.1.3. Положением об оплате труда для работников организаций предусматриваются повышающие коэффициенты, образующие надбавки к должностным окладам работников (стимулирующие выплаты) за выслугу лет:

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

при выслуге лет от 5 до 10 лет – 0,1;

при выслуге более 10 лет – 0,15;

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам учреждения в зависимости от общего педагогического стажа работы по должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников (пункт 1.4 приложения № 1 к положению) и общего стажа работы по должностям работников учебно-вспомогательного персонала, служащих и рабочих (пункты 1.2, 1.3, 2.2., 2.3., 2.4., 2.5., 3.2., 3.3., 3.3.1. приложения № 1 к положению) и рассчитывается, исходя из минимального оклада по ПКГ. Перечень организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования при определении размеров надбавки за выслугу лет, приведен в приложении 5 "Порядок определения стажа педагогической работы" к Положению.

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).

2.1.4. Премияльные выплаты по итогам выполнения особо значимой работы предполагают поощрение работника за качественную подготовку и проведение конкретного мероприятия (не входящий в перечень целевых показателей эффективности работы), за подготовку и организацию проведения государственной итоговой аттестации, за подготовку и проведение общественно-значимого муниципального проекта. Размер выплаты может быть установлен как в денежном выражении (не более 5000 рублей), так и в процентном соотношении от размера должностного оклада работника (не более 50 процентов).

2.2. Решение о распределении ФОТст принимается руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников, при этом планирование расходов по стимулирующим выплатам осуществляется с учетом того, выплаты за стаж непрерывной работы (выслугу лет) являются приоритетными, так отнесены к условно-постоянной части заработной платы. Порядок осуществления стимулирующих выплат, определенных Положением, определяется учреждением.

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

**3. Условия и порядок определения выплат стимулирующего характера работникам МБОУ школы № 1.**

3.1. Оценка эффективности работы работников учреждений осуществляется с целью развития их инициативы и творческой активности при исполнении должностных обязанностей, повышения качества их работы, стимулирования профессионального роста.

3.2. Перечень примерных показателей эффективности работы (для определения стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ), в дальнейшем "примерные показатели" для работников МБОУ школы №1:

3.2.1. Перечень целевых показателей эффективности работы педагогических работников МБОУ школы № 1, реализующих образовательные программы начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования:

3.2.1.1. Целевые показатели эффективности работы учителя, реализующих образовательные программы начального общего образования

№	Целевые показатели эффективности работы учителя, реализующих образовательные программы начального общего образования	Количество баллов
1.	Освоение учебных программ по предметам	2
2.	<b>Наличие из числа обучающихся участников, призеров и победителей</b> Муниципальных предметных олимпиад школьников.	
	<b>Русский язык</b>	1/1,5/2
	<b>Литературное чтение</b>	1/1,5/2
	<b>Математика</b>	1/1,5/2
	<b>Окружающий мир</b>	1/1,5/2
3.	<b>Наличие из числа обучающихся участников, призеров и победителей</b> Муниципального конкурса «Ученик года».	1/1,5/2
4.	<b>Наличие из числа обучающихся участников, призеров и победителей</b> прочих предметных олимпиад, интеллектуальных конкурсов и соревнований (организованных органами управления образования соответствующего уровня, либо государственной (муниципальной) образовательной организацией в очной форме)	
	- на муниципальном уровне	0,5/1/ 1 (за каждого победителя)
	- на зональном уровне	1/1,5/ 1,5 (за каждого победителя)
	- на региональном уровне	1,5/2/ 2 (за каждого победителя)
	- на федеральном уровне	2/2,5/ 3 (за каждого победителя)
5.	<b>Наличие из числа обучающихся участников/призеров и победителей</b> научных конференций	
	- на муниципальном уровне	1/2
	- на региональном уровне	2/3
	- на федеральном уровне	3/4
6.	<b>Наличие из числа обучающихся участников/призеров и победителей</b>	
	- Интернет-проектов	0,5/1
	- заочных конкурсов	0,5/1
7.	<b>Наличие высшей квалификационной категории</b>	3
8.	<b>Наличие из числа педагогов, участников/победителей и призеров</b> конкурсов профессионального мастерства, организованных органами управления образования или муниципальными (государственными) учреждениями в очной форме	
	- на муниципальном уровне	2/1
	- на региональном уровне	3/2
	- на федеральном уровне	4/3
8.1	<b>Наличие из числа педагогов, участников/победителей и призеров</b> конкурсов профессионального мастерства, организованных органами управления образования или муниципальными (государственными) учреждениями в заочной форме	
	- на муниципальном уровне	0,5/1
	- на региональном уровне	1/2
	- на федеральном уровне	2/3

<b>9.</b>	<b>Представление педагогического опыта:</b>	
	- выступление на заседании педагогического совета, в рамках проведения мастер-классов, семинаров, конференций, открытых уроков	
	- на школьном уровне	1
	- на муниципальном уровне	2
	- на региональном уровне	3
	- на федеральном уровне	4
	- публикации в изданиях педагогической направленности	1
<b>10.</b>	<b>Организована внеурочная деятельность по предмету:</b>	
	- проведено одно мероприятие	1
	- проведены мероприятия в рамках предметной недели, тематических турниров и конкурсов	2
<b>11.</b>	<b>Наличие собственного сайта</b>	3
<b>12.</b>	Наличие Интернет-проектов, в которых педагогический работник принял участие/стал победителем	0,5/1
<b>13.</b>	Проведение обучающего семинара муниципального, регионального уровня для руководящих и (или) педагогических работников образовательных организаций	2/4
<b>14.</b>	<b>Дополнительная работа во внеурочное время</b>	5
<b>Наличие понижающих критериев</b>		
1.	Травматизм учащихся во время образовательного процесса	-2
2.	Обоснованные претензии о нарушении прав учащихся, нашедшие отражение в административных актах.	-2
3.	Наличие признаков необъективности, выявленных по результатам проведения Всероссийских проверочных работ (ВПР)	-1
4.	Замечания по оформлению документации, в том числе электронной, несоблюдение сроков предоставления отчетной информации (согласно должностной инструкции).	-1/-2
5.	Наличие правонарушений учащихся, зафиксированных решением КДН об административном наказании или решением суда об уголовном наказании (для классных руководителей)	-1

3.2.1.2. Целевые показатели эффективности работы учителя, реализующих образовательные программы реализующих образовательные программы основного образования

№	Целевые показатели эффективности работы учителя, реализующего образовательные программы основного общего образования	Количество баллов
1.	Результаты государственной итоговой аттестации обучающихся 9 классов:	
	- по математике выше среднего показателя по городскому округу город Кулебаки;	2
	- по русскому языку выше среднего показателя по городскому округу город Кулебаки;	2
	- результаты государственной итоговой аттестации по учебным предметам выше среднего показателя по городскому округу город Кулебаки	1
	До 50% от общего количества выпускников	1
	От 51 до 79% от общего количества выпускников	1,5
	От 80 до 100% от общего количества выпускников	2
2.	Освоение учебных программ по предметам:	2
3.	<b>Наличие из числа обучающихся призеров и победителей Всероссийской олимпиады школьников, проводимой в установленном Министерством образования и науки Российской Федерации порядке</b>	
	- муниципальный этап	2
	- региональный этап	2 (за каждого победителя)

	- федеральный этап	3 (за каждого победителя)
3.1.	Участие обучающихся во Всероссийской олимпиаде школьников	
	- региональный этап	1 (за каждого участника)
	- федеральный этап	2 (за каждого участника)
4.	<b>Наличие из числа обучающихся участников/призеров/победителей</b> прочих предметных олимпиад, интеллектуальных конкурсов и соревнований (организованных органами управления образования соответствующего уровня, либо государственной (муниципальной) образовательной организацией в очной форме)	
	- на муниципальном уровне	0,5/1/ 1 (за каждого победителя)
	- на зональном уровне	1/1,5/ 1,5 (за каждого победителя)
	- на региональном уровне	1,5/2/ 2 (за каждого победителя)
	- на федеральном уровне	2/2,5/ 3 (за каждого победителя)
5.	<b>Наличие из числа обучающихся участников/ призеров и победителей научных конференций</b>	
	- на муниципальном уровне	1/2
	- на региональном уровне	2/3
	- на федеральном уровне	3/4
6.	<b>Наличие из числа обучающихся призеров/победителей:</b>	
	- Интернет-проектов	0,5/1
	- заочных конкурсов	0,5/1
	не менее 80%	1
	не менее 90%	2
7.	Наличие высшей квалификационной категории	3
8.	<b>Наличие, из числа педагогов участников/победителей и призеров конкурсов профессионального мастерства, организованных органами управления образования или муниципальными (государственными) учреждениями в очной форме</b>	
	- на муниципальном уровне	1/2
	- на региональном уровне	2/3
	- на федеральном уровне	3/4
8.1	<b>Наличие, из числа педагогов участников/победителей и призеров конкурсов профессионального мастерства, организованных органами управления образования или муниципальными (государственными) учреждениями в заочной форме</b>	
	- на муниципальном уровне	0,5/1
	- на региональном уровне	1/2
	- на федеральном уровне	2/3
10.	<b>Представление педагогического опыта:</b>	
	- выступление на заседании педагогического совета, в рамках проведения мастер-классов, семинаров, конференций, открытых уроков	
	- на школьном уровне	1
	- на муниципальном уровне	2

	- на региональном уровне	3
	- на федеральном уровне	4
	- публикации в изданиях педагогической направленности	1
11.	Наличие собственного сайта	3
	Наличие Интернет-проектов, в которых педагогический работник принял участие/стал победителем	0,5/1
	Проведение обучающего семинара муниципального, регионального уровня для руководящих и (или) педагогических работников образовательных организаций	2/4
12.	Организована внеурочная деятельность по предмету:	
	- проведено одно мероприятие	1
	- проведены мероприятия в рамках предметной недели, тематических турниров и конкурсов	2
14.	Дополнительная работа во внеурочное время	5
	<b>Наличие понижающих критериев</b>	
1.	Травматизм учащихся во время образовательного процесса	-2
2.	Обоснованные претензии о нарушении прав учащихся, нашедшие отражение в административных актах.	-2
3.	Наличие признаков необъективности, выявленных по результатам проведения Всероссийских проверочных работ (ВПР)	-1
4.	Выпускником не получен документ государственного образца	-1
5.	Замечания по оформлению документации, в том числе электронной, несоблюдение сроков предоставления отчетной информации (согласно должностной инструкции).	-1/-2
6.	Наличие правонарушений учащихся, зафиксированных решением КДН об административном наказании или решением суда об уголовном наказании (для классных руководителей)	-1
7.	Наличие выпускников, получивших в рамках государственной итоговой аттестации количество баллов ниже установленного минимального порога	-0,5 (за каждый случай)

### 3.2.1.3. Целевые показатели эффективности работы педагога дополнительного образования

№	Целевые показатели эффективности работы педагога дополнительного образования	Количество баллов
1.	Освоение учебных программ по направлениям:	2
2.	<b>Наличие из числа обучающихся участников/призеров/победителей олимпиад, интеллектуальных конкурсов и соревнований (организованных органами управления образования соответствующего уровня, либо государственной (муниципальной) образовательной организацией в очной форме)</b>	
	- на муниципальном уровне	0,5/1/ 1 (за каждого победителя)
	- на зональном уровне	1/1,5/ 1,5 (за каждого победителя)
	- на региональном уровне	1,5/2/ 2 (за каждого победителя)
	- на федеральном уровне	2/2,5/ 3 (за каждого победителя)
3.	<b>Наличие из числа обучающихся участников/ призеров и победителей научных конференций</b>	

	- на муниципальном уровне	1/2
	- на региональном уровне	2/3
	- на федеральном уровне	3/4
4.	<b>Наличие из числа обучающихся призеров/победителей:</b>	
	- Интернет-проектов	0,5/1
	- заочных конкурсов	0,5/1
	не менее 80%	1
	не менее 90%	2
5.	Наличие высшей квалификационной категории	3
6.	<b>Наличие, из числа педагогов участников/победителей и призеров конкурсов профессионального мастерства, организованных органами управления образования или муниципальными (государственными) учреждениями в очной форме</b>	
	- на муниципальном уровне	1/2
	- на региональном уровне	2/3
	- на федеральном уровне	3/4
6.1	<b>Наличие, из числа педагогов участников/победителей и призеров конкурсов профессионального мастерства, организованных органами управления образования или муниципальными (государственными) учреждениями в заочной форме</b>	
	- на муниципальном уровне	0,5/1
	- на региональном уровне	1/2
	- на федеральном уровне	2/3
7.	<b>Представление педагогического опыта:</b>	
	- выступление на заседании педагогического совета, в рамках проведения мастер-классов, семинаров, конференций, открытых уроков	
	- на школьном уровне	1
	- на муниципальном уровне	2
	- на региональном уровне	3
	- на федеральном уровне	4
	- публикации в изданиях педагогической направленности	1
8.	Наличие собственного сайта	3
	Наличие Интернет-проектов, в которых педагогический работник принял участие/стал победителем	0,5/1
	Проведение обучающего семинара муниципального, регионального уровня для руководящих и (или) педагогических работников образовательных организаций	2/4
9.	Организована деятельность по направлению:	
	- проведено одно мероприятие	1
	- проведены мероприятия в рамках тематических турниров и конкурсов	2
14.	Дополнительная работа	5
	<b>Наличие понижающих критериев</b>	
1.	Травматизм учащихся во время образовательного процесса	-2
2.	Обоснованные претензии о нарушении прав учащихся, нашедшие отражение в административных актах.	-2
3.	Замечания по оформлению документации, в том числе электронной, несоблюдение сроков предоставления отчетной информации (согласно должностной инструкции).	-1/-2

#### 3.2.1.4. Целевые показатели эффективности работы методиста

№	Целевые показатели эффективности работы методиста	Количество баллов
---	---	-------------------

1.	Результативность сопровождения педагогов при разработке образовательной программы, материалов УМК; подготовке к выступлениям	1
2.	Результативность подготовки педагогов к участию в профессиональных конкурсах - школьный - районный - региональный	1 2 3
3.	Организация различных видов мониторинга	1/2
4.	Наличие высшей квалификационной категории	3
5.	Разработка новой методической продукции. Организация выставки методических материалов	1/2
6.	<b>Представление педагогического опыта:</b>	
	- выступление на заседании педагогического совета, в рамках проведения мастер-классов, семинаров, конференций, открытых уроков	
	- на школьном уровне	1
	- на муниципальном уровне	2
	- на региональном уровне	3
	- на федеральном уровне	4
	- публикации в изданиях педагогической направленности	1
7.	Наличие собственного сайта	3
	Наличие Интернет-проектов, в которых педагогический работник принял участие/стал победителем	0,5/1
	Проведение обучающего семинара муниципального, регионального уровня для руководящих и (или) педагогических работников образовательных организаций	2/4
8.	Организована деятельность по направлению:	
	- проведено одно мероприятие	1
	- проведены мероприятия в рамках тематических мероприятий	2
9.	Дополнительная работа	5
	<b>Наличие понижающих критериев</b>	
1.	Обоснованные претензии о нарушении прав учащихся, нашедшие отражение в административных актах.	-2
2.	Замечания по оформлению документации, в том числе электронной, несоблюдение сроков предоставления отчетной информации (согласно должностной инструкции).	-1/-2

### 3.2.1.5. Целевые показатели эффективности работы социального педагога

№	Целевые показатели эффективности работы социального педагога	Количество баллов
1.	Отмечено снижение количества обучающихся, состоящих на внутришкольном учете на учете в КДН, ОПДН.	От 0,5 до 1 От 1 до 2
2.	Отмечено снижение количества неуспевающих обучающихся, состоящих на профилактическом учете, по итогам каждого полугодия.	От 1 до 2
3.	<b>Наличие из числа обучающихся участников/призеров/победителей</b> прочих предметных олимпиад, интеллектуальных конкурсов и соревнований (организованных органами управления образования соответствующего уровня, либо государственной (муниципальной) образовательной организацией в очной форме)	
	- на муниципальном уровне	0,5/1 1 (за каждого)

	- на зональном уровне	победителя) 1/1,5/ 1,5 (за каждого победителя)
	- на региональном уровне	1,5/2/ 2 (за каждого победителя)
	- на федеральном уровне	2/2,5/
		3 (за каждого победителя)
4.	<b>Наличие из числа обучающихся участников/ призеров и победителей научных конференций</b>	
	- на муниципальном уровне	1/2
	- на региональном уровне	2/3
	- на федеральном уровне	3/4
5.	<b>Наличие из числа обучающихся призеров/победителей:</b>	
	- Интернет-проектов	0,5/1
	- заочных конкурсов	0,5/1
6.	<b>Наличие, из числа педагогов участников/победителей и призеров конкурсов профессионального мастерства, организованных органами управления образования или муниципальными (государственными) учреждениями в очной форме</b>	
	- на муниципальном уровне	1/2
	- на региональном уровне	2/3
	- на федеральном уровне	3/4
6.1	<b>Наличие, из числа педагогов участников/победителей и призеров конкурсов профессионального мастерства, организованных органами управления образования или муниципальными (государственными) учреждениями в заочной форме</b>	
	- на муниципальном уровне	0,5/1
	- на региональном уровне	1/2
	- на федеральном уровне	2/3
7.	<b>Представление педагогического опыта:</b>	
	- выступление на заседании педагогического совета, в рамках проведения мастер-классов, семинаров, конференций, открытых уроков	
	- на школьном уровне	1
	- на муниципальном уровне	2
	- на региональном уровне	3
	- на федеральном уровне	4
	- публикации в изданиях педагогической направленности	1
8.	Наличие собственного сайта	3
	Наличие Интернет-проектов, в которых педагогический работник принял участие/стал победителем	0,5/1
	Проведение обучающего семинара муниципального, регионального уровня для руководящих и (или) педагогических работников образовательных организаций	2/4
	<b>Подготовка и представление информации</b> для размещения на школьном сайте	2
9.	<b>Организация предметных недель, тематических периодов:</b>	
	- проведено одно мероприятие	1
	- проведены мероприятия в рамках предметной недели, тематических турниров, периодов и конкурсов	2
10.	<b>Организация горячего питания</b>	1
	Количество обучающихся, получающих горячее питание:	
	не менее 80%	1

	не менее 90%	2
11.	<b>Дополнительная работа</b>	5
	<b>Наличие понижающих критериев</b>	
1	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса	-2
2	Обоснованные претензии о нарушении прав учащихся, нашедшие отражение в административных актах.	-2
3	Нарушение норм техники безопасности и условий труда.	-2
4	Замечания по оформлению документации, в том числе электронной, несоблюдение сроков предоставления отчетной информации (согласно должностной инструкции)	-1
5	Наличие правонарушений учащихся, зафиксированных решением КДН об административном наказании или решением суда об уголовном наказании	-1

### 3.2.1.6. Целевые показатели эффективности работы учителя-логопеда

№	Целевые показатели эффективности работы учителя-логопеда	Кол-во баллов
1.	Наличие системы и анализ результатов логопрофилактической работы	2
2.	Наличие работы с родителями, с педагогами по вопросу коррекции развития	1
3.	Отсутствие (снижение) неуспевающих из числа обучающихся, состоящих на логопедическом учете, по итогам каждого полугодия.	1
4.	Сотрудничество с образовательными учреждениями, учреждениями здравоохранения	1
5.	<b>Наличие из числа обучающихся участников/призеров/победителей прочих предметных олимпиад, интеллектуальных конкурсов и соревнований (организованных органами управления образования соответствующего уровня, либо государственной (муниципальной) образовательной организацией в очной форме)</b>	
	- на муниципальном уровне	0,5/1/ 1 (за каждого победителя)
	- на зональном уровне	1/1,5/ 1,5 (за каждого победителя)
	- на региональном уровне	1,5/2/ 2 (за каждого победителя)
	- на федеральном уровне	2/2,5/ 3 (за каждого победителя)
6.	<b>Наличие из числа обучающихся участников/ призеров и победителей научных конференций</b>	
	- на муниципальном уровне	1/2
	- на региональном уровне	2/3
	- на федеральном уровне	3/4
7.	<b>Наличие из числа обучающихся призеров/победителей:</b>	
	- Интернет-проектов	0,5/1
	- заочных конкурсов	0,5/1
8.	<b>Наличие, из числа педагогов участников/победителей и призеров конкурсов профессионального мастерства, организованных органами управления образования или муниципальными (государственными) учреждениями в очной форме</b>	
	- на муниципальном уровне	1/2
	- на региональном уровне	2/3
	- на федеральном уровне	3/4

8.1	<b>Наличие, из числа педагогов участников/победителей и призеров конкурсов профессионального мастерства, организованных органами управления образования или муниципальными (государственными) учреждениями в заочной форме</b>	
	- на муниципальном уровне	0,5/1
	- на региональном уровне	1/2
	- на федеральном уровне	2/3
8.	<b>Представление педагогического опыта:</b>	
	- выступление на заседании педагогического совета, в рамках проведения мастер-классов, семинаров, конференций, открытых уроков	
	- на школьном уровне	1
	- на муниципальном уровне	2
	- на региональном уровне	3
	- на федеральном уровне	4
	- публикации в изданиях педагогической направленности	1
9.	Наличие собственного сайта	3
	Наличие Интернет-проектов, в которых педагогический работник принял участие/стал победителем	0,5/1
	Проведение обучающего семинара муниципального, регионального уровня для руководящих и (или) педагогических работников образовательных организаций	2/4
	Подготовка и представление информации для размещения на школьном сайте	2
10.	<b>Организация предметных недель, тематических периодов:</b>	
	- проведено одно мероприятие	1
	- проведены мероприятия в рамках предметной недели, тематических турниров, периодов и конкурсов	2
11.	<b>Дополнительная работа</b>	5
	<b>Наличие понижающих критериев</b>	
1.	Травматизм учащихся во время образовательного процесса	-2
2.	Нарушение основных этических принципов в деятельности учителя-логопеда	-2
3.	Обоснованные претензии о нарушении прав учащихся, нашедшие отражение в административных актах.	-2
4.	Нарушение норм техники безопасности и условий труда.	-1
5.	Замечания по оформлению документации, в том числе электронной, несоблюдение сроков предоставления отчетной информации (согласно должностной инструкции).	-1

### 3.2.1.7. Целевые показатели эффективности работы педагога-организатора

№	Целевые показатели эффективности работы педагога-организатора	Кол-во баллов
1.	Доля обучающихся, вовлеченных в массово – досуговую деятельность (% от общего количества обучающихся в учреждении)	
	До 50%	0,5
	От 51 до 79%	1
	От 80 до 100%	2
2.	Сотрудничество с образовательными учреждениями в рамках своего направления	1
3.	Выполнение норм охраны труда, отсутствие конфликтных ситуаций	1
4.	Высокое качество проведения мероприятий (школьных, муниципальных, региональных) с учащимися.	1
5.	Удовлетворенность работой педагога - организатора: положительные оценки и отзывы, отсутствие обоснованных жалоб	1

6.	<b>Наличие из числа обучающихся участников/призеров/победителей</b> прочих предметных олимпиад, интеллектуальных конкурсов и соревнований (организованных органами управления образования соответствующего уровня, либо государственной (муниципальной) образовательной организацией в очной форме)	
	- на муниципальном уровне	0,5/1/ 1 (за каждого победителя)
	- на зональном уровне	1/1,5/ 1,5 (за каждого победителя)
	- на региональном уровне	1,5/2/ 2 (за каждого победителя)
	- на федеральном уровне	2/2,5/ 3 (за каждого победителя)
7.	<b>Наличие из числа обучающихся участников/ призеров и победителей научных конференций</b>	
	- на муниципальном уровне	1/2
	- на региональном уровне	2/3
	- на федеральном уровне	3/4
8.	<b>Наличие из числа обучающихся</b> призеров/победителей:	
	- Интернет-проектов	0,5/1
	- заочных конкурсов	0,5/1
9.	<b>Наличие, из числа педагогов участников/победителей и призеров</b> конкурсов профессионального мастерства, организованных органами управления образования или муниципальными (государственными) учреждениями в очной форме	
	- на муниципальном уровне	1/2
	- на региональном уровне	2/3
	- на федеральном уровне	3/4
9.1	<b>Наличие, из числа педагогов участников/победителей и призеров</b> конкурсов профессионального мастерства, организованных органами управления образования или муниципальными (государственными) учреждениями в заочной форме	
	- на муниципальном уровне	0,5/1
	- на региональном уровне	1/2
	- на федеральном уровне	2/3
10.	<b>Представление педагогического опыта:</b>	
	- выступление на заседании педагогического совета, в рамках проведения мастер-классов, семинаров, конференций, открытых уроков	
	- на школьном уровне	1
	- на муниципальном уровне	2
	- на региональном уровне	3
	- на федеральном уровне	4
	- публикации в изданиях педагогической направленности	1
11.	Наличие собственного сайта	3
	Наличие Интернет-проектов, в которых педагогический работник принял участие/стал победителем	0,5/1
	Проведение обучающего семинара муниципального, регионального уровня для руководящих и (или) педагогических работников образовательных организаций	2/4

	Подготовка и представление информации для размещения на школьном сайте	2
12.	<b>Организация предметных недель, тематических периодов:</b>	
	- проведено одно мероприятие	1
	- проведены мероприятия в рамках предметной недели, тематических турниров, периодов и конкурсов	2
13.	<b>Дополнительная работа</b>	5
	<b>Наличие понижающих критериев</b>	
1.	Нарушение основных этических принципов в деятельности педагога-организатора	-2
2.	Обоснованные претензии о нарушении прав учащихся, нашедшие отражение в административных актах.	-2
3.	Нарушение норм техники безопасности и условий труда.	-1
4.	Замечания по оформлению документации, в том числе электронной, несоблюдение сроков предоставления отчетной информации (согласно должностной инструкции).	-1

### 3.2.2. Перечень целевых показателей эффективности иных работников МБОУ школы №10

#### 3.2.2.1. Целевые показатели эффективности работы вожатого

№	Целевые показатели эффективности работы вожатого	Количество баллов
1.	<b>Создание условий</b> , позволяющих обучающимся реализовать свои интересы и потребности; развитие творческих способностей обучающихся; организация активного отдыха обучающихся в режиме учебного и внеучебного времени	2
2.	<b>Наличие из числа обучающихся участников/призеров/победителей</b> прочих предметных олимпиад, интеллектуальных конкурсов и соревнований (организованных органами управления образования соответствующего уровня, либо государственной (муниципальной) образовательной организацией в очной форме)	
	- на муниципальном уровне	0,5/1/ 1 (за каждого победителя)
	- на зональном уровне	1/1,5/ 1,5 (за каждого победителя)
	- на региональном уровне	1,5/2/ 2 (за каждого победителя)
	- на федеральном уровне	2/2,5/ 3 (за каждого победителя)
3.	<b>Наличие из числа обучающихся участников/ призеров и победителей научных конференций</b>	
	- на муниципальном уровне	1/2
	- на региональном уровне	2/3
	- на федеральном уровне	3/4
4.	<b>Наличие из числа обучающихся призеров/победителей:</b>	
	- Интернет-проектов	0,5/1
	- заочных конкурсов	0,5/1
5.	<b>Наличие, из числа педагогов участников/победителей и призеров конкурсов профессионального мастерства, организованных органами управления образования или муниципальными (государственными) учреждениями в очной форме</b>	
	- на муниципальном уровне	1/2

	- на региональном уровне	2/3
	- на федеральном уровне	3/4
5.1	<b>Наличие, из числа педагогов участников/победителей и призеров конкурсов профессионального мастерства, организованных органами управления образования или муниципальными (государственными) учреждениями в заочной форме</b>	
	- на муниципальном уровне	0,5/1
	- на региональном уровне	1/2
	- на федеральном уровне	2/3
6.	<b>Представление педагогического опыта:</b>	
	- выступление на заседании педагогического совета, в рамках проведения мастер-классов, семинаров, конференций, открытых уроков	
	- на школьном уровне	1
	- на муниципальном уровне	2
	- на региональном уровне	3
	- на федеральном уровне	4
	- публикации в изданиях педагогической направленности	1
7.	Наличие собственного сайта	3
	Наличие Интернет-проектов, в которых педагогический работник принял участие/стал победителем	0,5/1
	Проведение обучающего семинара муниципального, регионального уровня для руководящих и (или) педагогических работников образовательных организаций	2/4
	<b>Подготовка и представление информации</b> для размещения на школьном сайте	2
8.	<b>Организация предметных недель, тематических периодов:</b>	
	- проведено одно мероприятие	1
	- проведены мероприятия в рамках предметной недели, тематических турниров, периодов и конкурсов	2
9.	Сотрудничество с учреждениями дополнительного образования, ОО, учреждениями культуры, спорта и другими учреждениями	1
10.	<b>Дополнительная работа</b>	5
	<b>Наличие понижающих критериев</b>	
1	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса.	-2
2	Обоснованные претензии о нарушении прав учащихся, нашедшие отражение в административных актах.	-2
3	Нарушение норм техники безопасности и условий труда.	-2
4.	Замечания по оформлению документации, в том числе электронной, несоблюдение сроков предоставления отчетной информации (согласно должностной инструкции)	-1

### 3.2.2.2. Целевые показатели эффективности работы библиотекаря

№	Целевые показатели эффективности работы библиотекаря	Кол-во баллов
1	Высокая читательская активность обучающихся (выше 50 %)	1
2.	<b>Наличие из числа обучающихся участников/призеров/победителей прочих предметных олимпиад, интеллектуальных конкурсов и соревнований (организованных органами управления образования соответствующего уровня, либо государственной (муниципальной) образовательной организацией в очной форме)</b>	
	- на муниципальном уровне	0,5/1/ 1 (за каждого победителя)
	- на зональном уровне	1/1,5/ 1,5 (за каждого)

		победителя)
	- на региональном уровне	1,5/2/ 2 (за каждого победителя)
	- на федеральном уровне	2/2,5/ 3 (за каждого победителя)
3.	<b>Наличие из числа обучающихся участников/ призеров и победителей научных конференций</b>	
	- на муниципальном уровне	1/2
	- на региональном уровне	2/3
	- на федеральном уровне	3/4
4.	<b>Наличие из числа обучающихся призеров/победителей:</b>	
	- Интернет-проектов	0,5/1
	- заочных конкурсов	0,5/1
5.	<b>Наличие, из числа педагогов участников/победителей и призеров конкурсов профессионального мастерства, организованных органами управления образования или муниципальными (государственными) учреждениями в очной форме</b>	
	- на муниципальном уровне	1/2
	- на региональном уровне	2/3
	- на федеральном уровне	3/4
5.1	<b>Наличие, из числа педагогов участников/победителей и призеров конкурсов профессионального мастерства, организованных органами управления образования или муниципальными (государственными) учреждениями в заочной форме</b>	
	- на муниципальном уровне	0,5/1
	- на региональном уровне	1/2
	- на федеральном уровне	2/3
6.	<b>Представление педагогического опыта:</b>	
	- выступление на заседании педагогического совета, в рамках проведения мастер-классов, семинаров, конференций, открытых уроков	
	- на школьном уровне	1
	- на муниципальном уровне	2
	- на региональном уровне	3
	- на федеральном уровне	4
	- публикации в изданиях педагогической направленности	1
7.	Наличие собственного сайта	3
	Наличие Интернет-проектов, в которых педагогический работник принял участие/стал победителем	0,5/1
	Проведение обучающего семинара муниципального, регионального уровня для руководящих и (или) педагогических работников образовательных организаций	2/4
	<b>Подготовка и представление информации</b> для размещения на школьном сайте	2
8.	<b>Организация предметных недель, тематических периодов:</b>	
	- проведено одно мероприятие	1
	- проведены мероприятия в рамках предметной недели, тематических турниров, периодов и конкурсов	2
9.	<b>Дополнительная работа</b>	5
	<b>Наличие понижающих критериев</b>	
1	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса	-2
2	Обоснованные претензии о нарушении прав учащихся, нашедшие отражение в административных актах.	-2
3	Нарушение норм техники безопасности и условий труда.	-2

4	Замечания по оформлению документации, в том числе электронной, несоблюдение сроков предоставления отчетной информации (согласно должностной инструкции)	-1
5	Наличие правонарушений учащихся, зафиксированных решением КДН об административном наказании или решением суда об уголовном наказании	-1

### 3.2.2.3. Целевые показатели эффективности работы завхоза

№	Целевые показатели эффективности работы завхоза	Количество баллов
1.	<b>Объем потребления энергоресурсов ОО</b> (водоснабжение, электроснабжение, теплоснабжение) в натуральных показателях по сравнению с предыдущим годом:	
	- не увеличился	0,3 (за каждый вид ресурсов)
	- уменьшился	1 (за каждый вид ресурсов)
2.	<b>Отсутствие замечаний</b> муниципальной комиссии по проверке готовности учреждения к работе в новом учебном году	2
3.	<b>Отсутствие замечаний</b> по учёту и хранению товарно-материальных ценностей ОО	1
4.	<b>Оперативность решения вопросов</b> по управленческой деятельности организации (в т.ч. по устранению технических неполадок)	2
5.	<b>Отсутствие по итогам проверок предписаний</b> надзорных органов по устранению выявленных нарушений законодательства (в рамках исполнения должностной инструкции) выданных организации	2
6.	<b>Отсутствие у организации дебиторской и кредиторской задолженности</b> (по вопросам, находящимся в компетенции работника)	2
7.	<b>Реализация мероприятий</b> по обеспечению охраны труда и антитеррористической защищенности	2
8.	<b>Обучение ответственных лиц</b> по вопросам антитеррористической безопасности, безопасности пассажирских перевозок, пожарной безопасности, охраны труда, по организации закупок (100%)	2
9.	<b>Выполнение ОО мероприятий</b> установленных муниципальными целевыми программами в сроки установленные программами	1
10.	<b>Доля родителей (законных представителей) удовлетворенных возможностями внеурочного образовательного пространства ОО</b> по результатам опроса составляет:	
	- от 81 до 90 процентов	1
	- от 91 до 95 процентов	2
	- от 96 до 100 процентов	3
11.	<b>Освоение финансовых средств</b> организации в рамках должностных обязанностей работника по итогам года (100%)	
12.	<b>Исполнение ОО утвержденного ей муниципального задания</b> (исполнение показателя объема муниципальной услуги не менее 98 % от установленного объема)	2
13.	<b>Своевременное повышение уровня квалификации</b> (курсовая подготовка) в области охраны труда, пожарно-технического минимума, электробезопасности и т.д.	2
14.	<b>Работа с общественными организациями,</b> органом государственного управления по курируемым вопросам	1
15.	<b>Соблюдение сроков</b> предоставления оперативной, отчетной информации	2
16.	<b>Система работы</b> с административными документами	1
17.	<b>Работа по организации деятельности</b> младшего обслуживающего персонала	2

18.	<b>Организация повышения квалификации</b> курируемых работников	1
19.	<b>Наличие системы мониторинга</b> (по курируемым вопросам)	1
20.	<b>Подготовка и представление информации</b> для размещения на школьном сайте	2
21.	<b>Положительная динамика в укреплении</b> материально-технической базы	2
22.	<b>Состояние</b> пришкольной территории	2
23.	<b>Обеспечение особого режима работы</b> , связанного с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения организации.	2
	<b>Наличие понижающих критериев</b>	
1.	Травматизм обучающихся и сотрудников во время мероприятий проводимых заместителем директора (по направлению деятельности)	-1
2.	Замечания по оформлению документации, в том числе электронной, несоблюдение сроков предоставления отчетной информации (согласно должностной инструкции).	-1
3.	Необоснованное увеличение потребления энергоресурсов ОО (водоснабжение, электроснабжение, теплоснабжение) в натуральных показателях по сравнению с предыдущим годом	-1
4.	Предписания, выданные надзорными органами по устранению нарушений законодательства, не выполненные своевременно, за исключением мероприятий, финансирование которых не предусмотрено планом финансово – хозяйственной деятельности (сметой) ОО	-1
5.	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	-1
6.	Отмечена несвоевременная публикация информации на официальных сайтах по организации работы по закупкам товаров, работ, услуг в соответствии законодательством (планы закупок, планов-графиков, информации о заключенных контрактах)	-1
7.	Наличие у ОО кредиторской задолженности по исполнению финансовых обязательств ОО	-1
8.	Исполнение ОО утвержденного ей муниципального задания в неполном объеме (исполнение показателя объема муниципальной услуги менее 98 % от установленного объема)	-1

#### 1.1.1.1. Целевые показатели эффективности работы инженера-программиста

№ п/п	<b>Целевые показатели эффективности работы инженера-программиста</b>	<b>Количество баллов</b>
1	Своевременная установка программного обеспечения на ПК	2
2	Знание положений и инструкций, высокая исполнительская дисциплина	1
3	Поддержка и обслуживание локальной сети	3
4	Отсутствие обоснованных жалоб на состояние ЭВМ со стороны участников образовательного процесса	1
5	Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок в работе ПК	2
6	Отсутствий замечаний со стороны проверяющих на соблюдение техники безопасности, выполнение норм охраны труда.	1
7	Проведение консультаций по работе с программным обеспечением и сайтами учителей	2
8	Проведение индивидуальных и групповых занятий с педагогами по подготовке электронных методических материалов	2
9	Наличие высшего образования, повышение профессионального уровня	1
10	Поддержка и обслуживание программного обеспечения на ПК и системы видеонаблюдения при проведении ЕГЭ в ППЭ, организованном на базе школы	3
	<b>Наличие понижающих критериев</b>	
1	Нарушение норм охраны труда	-2

	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	-2
--	---	----

#### 1.1.1.2. Целевые показатели эффективности работы лаборанта

№ п/п	Целевые показатели эффективности работы лаборанта	Количество баллов
1	Высокая исполнительская дисциплина	1
2	Знание положений и инструкций по проведению лабораторных работ	1
3	Обеспечение высокого уровня содержания лабораторного оборудования	1
4	Выполнение норм охраны труда	1
5	Общественная нагрузка	1
	<b>Наличие понижающих критериев</b>	
1	Нарушение норм охраны труда	-2
2	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	-2

#### 1.1.1.3. Целевые показатели эффективности работы сторожа

№ п/п	Целевые показатели эффективности работы сторожа	Количество баллов
1	Обеспечение сохранности имущества школы	2
2	Соблюдение норм охраны труда	1
	<b>Наличие понижающих критериев</b>	
1	Нарушение норм охраны труда	-1
2	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	-1

#### 1.1.1.4. Целевые показатели эффективности работы гардеробщика

№ п/п	Целевые показатели эффективности работы гардеробщика	Количество баллов
1	Высокая исполнительская дисциплина	1
2	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений	1
3	Отсутствие замечаний по обеспечению сохранности одежды	1
4	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	1
	<b>Наличие понижающих критериев</b>	
1	Нарушение норм охраны труда	-1
2	Наличие случаев утери одежды, сданной на хранение в гардеробную.	-2

1.2. Руководитель учреждения формирует показатели эффективности работы (для определения стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ) для работников учреждения с учетом всех должностей, отмеченных в штатном расписании учреждения (учитывая показатели, отмеченных в пункте 3.2. данного Положения).

При определении количественных и качественных показателей, следует исходить из актуальности показателя, возможности просчитывать количественное содержание показателя, а также его влияние на достижение организацией определённых ей целей и задач.

3.4. Для проведения оценки эффективности работы работников в Учреждения создаётся экспертная комиссия (далее – комиссия), в состав которой входят представители администрации, профсоюзной учреждения. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с положением об экспертной комиссии, утверждаемым приказом руководителя Учреждения, содержание которого доводится до каждого работника Учреждения.

3.5. Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам учреждения труда является, представленная комиссии работником учреждения, информация о достижении установленных показателей с подтверждающими документами в срок не позднее 30 дней до окончания срока действия предыдущей оценки. Оценка результативности и качества труда работников учреждения согласуется комиссией в течение 5 рабочих дней с момента начала работы комиссии.

3.6. Комиссия формирует, с учетом представленных работником данных, итоговые оценочные листы на работников учреждения согласно критериям и баллам, утвержденным в учреждении. Координирует деятельность комиссии руководитель учреждения. Согласование итоговых оценочных листов работников учреждения проводится на заседании комиссии с оформлением письменного протокола. В протоколе указывается дата проведения заседания комиссии, присутствующие члены комиссии, фамилия и занимаемая должность работника, критерии результативности деятельности работника и среднеарифметическое количество баллов по оценочным листам, оформленным членами комиссии. По окончании работы комиссии секретарь комиссии передает на утверждение руководителю учреждения итоговые оценочные листы работников.

Руководитель учреждения в течение двух рабочих дней осуществляет проверку представленных данных, по итогам которой утверждает окончательную редакцию оценочных листов, представленных комиссией.

3.7. Оценка профессиональной деятельности работников Учреждения производится по итогам определенного периода работы (календарный год): по состоянию на конец марта каждого года. Данная оценка является основанием для установления работникам выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты, качество выполняемых работ (за достигнутые результаты работы) в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения (далее – Положение). В целях недопущения конфликта интересов, в случае если работник, является членом комиссии и происходит оценка эффективности его деятельности, то в этом случае на время проведения оценки личных результатов он выводится из состава комиссии и не присутствует во время обсуждения информации по оценке эффективности его работы.

3.8. В течение 3 рабочих дней с момента утверждения руководителем учреждения руководитель учреждения или должностное лицо им уполномоченное знакомит каждого работника учреждения с итоговым оценочным листом, в котором работник ставит дату ознакомления и роспись.

3.9. В случае несогласия с оценкой результатов своей деятельности работник учреждения в течение 2 рабочих дней с момента ознакомления с итоговым оценочным листом вправе обратиться в письменном виде за разъяснением в комиссию или к руководителю учреждения.

3.10. Оценочные листы с результатами оценки эффективности работников учреждения хранятся до времени следующей оценки, согласно установленным в Учреждения срокам.

3.11. По итогам издается приказ об утверждении количества баллов работникам Учреждения исходя из выполненных целевых показателей эффективности работы. На основании утвержденного количества баллов в соответствии с Положением работнику учреждения устанавливается размер стимулирующей выплаты за достигнутые результаты работы (выполнение целевых показателей эффективности работы).

Достигнутые работником учреждения Целевые показатели, закрепляются дополнительным соглашением к трудовому договору работника.

3.12. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя учреждения на период, предусмотренный положением об оплате труда в данном учреждении. Размеры выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты, а также за качество выполняемых работ (выполнение целевых показателей эффективности работы) максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от достижения показателей эффективности, установленным локальным нормативным актом учреждения. Выплаты устанавливаются на период с апреля текущего года по март следующего.

При этом в случае ненадлежащего исполнения должностных обязанностей руководителю организации, заместителю руководителя организации в соответствии с нормами Трудового Кодекса Российской Федерации может быть уменьшен размер стимулирующей выплаты за достигнутые результаты работы.

3.13. В случае, если работник был назначен на новую должность в данном учреждении, то в отношении данного работника сохраняется количество баллов на период работы до 6 месяцев.

В случае, если работник до назначения на должность работал в другом образовательном учреждении, то в отношении данного работника сохраняется количество баллов на период работы до 6 месяцев при условии, что ранее (в другой образовательном учреждении) выполнял

должностные обязанности аналогичные тем, которые ему определены вновь.

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

Величина ежемесячной стимулирующей выплаты работнику ОО рассчитывается по формуле:

$$HE = (D \times B) / M, \text{ где:}$$

HE - ежемесячная стимулирующая выплата работнику;

Д - денежный вес одного балла работника;

Б - количество баллов;

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

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

Денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника учреждения и получается размер поощрительных надбавок по результатам труда каждому работнику на установленный период включительно.

**Приложение 4**  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
бюджетного общеобразовательного  
учреждения школы № 10  
г. Кулебаки Нижегородской области

**Перечень доплат за дополнительно возложенные  
на педагогических и руководящих работников обязанности**

Перечень оснований		Размер доплат в процентах от минимального оклада по ПКГ
1. За классное руководство		
Педагогическим работникам	1 - 4 классов	15
	5 - 11 классов	20
2. За проверку тетрадей:		
Учителям 1 - 4 классов	математика, русский язык, литературное чтение, родной (русский) язык, литературное чтение на родном (русском) языке, иностранному языку (английский)	10
	окружающий мир, технология, изобразительное искусство	5
3. За проверку письменных работ:		
Учителям, преподавателям по русскому языку, литературе родному (русскому) языку, родной (русской) литературе		15
Учителям, преподавателям по математике, химии, физике, биологии, иностранному языку, черчению, технической механике, истории, обществознанию, географии		10
Учителям, преподавателям, информатике и ИКТ		5
4. Консультирование, рецензирование рефератов, и других творческих работ		10
5. За заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими:		
Учителям в общеобразовательных организациях ( в том числе с наличием интернета)		10
6. За руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями:		
Учителям		не менее 10
7. За обслуживание вычислительной техники:		

Учителям, преподавателям или другим работникам при обслуживании вычислительной техники с привлечением других специалистов (за внеурочную работу по поддержке, установке,	
обновлению программного обеспечения (в т.ч. антивирусных программ), подготовку к урокам, ведение занятий по другим дисциплинам с использованием компьютеров, мелкий текущий ремонт и другие необходимые мероприятия для обеспечения учебного процесса с использованием компьютера:	
- за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом не менее 5 единиц	10
- за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом от 5 до 10 единиц	15
- за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом от 10 до 15 единиц	20
- за 15 и более технически исправных и эксплуатируемых компьютеров	25
8, за выполнение обязанностей мастера учебных мастерских (заведование учебными мастерскими):	
Учителям	20
При наличии комбинированных мастерских	35
9. За проведение внеклассной работы по физическому воспитанию педагогическим работникам:	
В организации с количеством классов-комплектов (в целом на организацию):	
От 9 до 19	25
10. За работу с библиотечным фондом учебников	
Работникам организации, 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 ведение делопроизводства:	
Учителям, преподавателям и другим работникам	до 25
12. За руководство отделами:	
В учреждениях дополнительного образования при наличии в отделе 10 объединений (кружков) одного профиля (профиля отдела):	
Педагогам дополнительного образования	30

12. В организациях, осуществляющих образовательную деятельность, за участие в работе на федеральных, областных экспериментальных площадках, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий:	
Педагогическим работникам	до 20
Руководителям	до 10
13. Работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, за работу по осуществлению закупок: в комиссиях по	
Руководство комиссиями	20
Работа секретаря	15
14. Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям специальностям при их отсутствии в штатном расписании организации	до 30
15. Работникам организации осуществляющих функции контрактного управляющего	25
16. Административным и педагогическим работникам за организацию работы Центра образования (естественно-научной и технологической направленностей, цифрового и гуманитарного профилей) «Точка роста», за реализацию мероприятий в рамках проекта «Цифровая образовательная среда», реализацию мероприятий по созданию новых мест в образовательных организациях различных типов для реализации дополнительных общеразвивающих программ всех направленностей на базе образовательного учреждения: - руководителям учреждений* - заместителям руководителя учреждения (непосредственного куратора проекта)* - руководителю Центра (в случае функционирования без образования структурного подразделения)	10 5 До 50 процентов от должностного оклада руководителя данного учреждения

Примечания:

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

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

\*В случае, если руководитель непосредственно на себя возлагает руководство центром, то выплата руководителю учреждения и заместителю руководителя учреждения, установленная данным пунктом не выплачивается.

**Приложение 5**  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
бюджетного общеобразовательного  
учреждения школы № 10г.  
Кулебаки Нижегородской области

### Порядок определения стажа педагогической работы

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

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

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

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

№ п/п	Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1.	Учреждения, осуществляющие образовательную деятельность, кроме организаций высшего образования и дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов) Учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка; детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и другое; а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых.	учителя, преподаватели, сурдопедагоги, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду,

		директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, УВП, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы, инструкторы слуховых кабинетов, заведующие слуховыми кабинетами, организаторы внеклассной и внешкольной воспитательной работы с детьми, воспитатели-методисты
2.	Образовательные учреждения высшего образования	профессорско-преподавательский состав, концертмейстеры, аккомпаниаторы
3.	Образовательные учреждения со специальным наименованием "высшие военные" и "средние военные"	работа (служба) на профессорско-преподавательских и преподавательских должностях
4.	Образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов), методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной	профессорско-преподавательский состав, старшие методисты, методисты, директора (заведующие), ректоры, заместители директора (заведующего), проректоры, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами, научные сотрудники, деятельность которых связана с образовательным процессом, методическим обеспечением
5.	1. Органы, осуществляющие управление в сфере образования, и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными организациями  2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров предприятий, объединений, организаций, подразделения министерств (ведомств),	руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством)  штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана

	занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
6.	Образовательные организации РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
7.	Общежития предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительные учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
8.	Исправительные колонии, воспитательные колонии, тюрьмы, лечебные исправительные учреждения и следственные изоляторы	работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместителя начальника по воспитательной работе, начальника отряда, старшего инспектора, инспектора по общеобразовательной работе (обучению), старшего инспектора-методиста и инспектора-методиста, старшего инженера и инженера по производственно-техническому обучению, старшего мастера и мастера производственного обучения, старшего инспектора и инспектора по охране и режиму, заведующего учебно-техническим кабинетом, психолога

Примечание.

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

В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательной учреждении 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 учреждения 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 учреждении высшего образования или профессиональной образовательной учреждении (педагогическое образование).

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

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

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

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

**Приложение 6**  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
бюджетного общеобразовательного  
учреждения школы № 10  
г. Кулебаки Нижегородской области

**Размеры минимальных окладов, минимальных ставок заработной платы  
работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения школы  
№ 10, осуществляющей образовательную деятельность на территории городского  
округа город Кулебаки Нижегородской области и подведомственным в своей  
деятельности управлению образования администрации городского округа город  
Кулебаки, по замещаемым должностям, предусмотренным ПКГ должностей  
работников культуры**

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Минимальные оклады (минимальные ставки зарплаты), рублей
1	ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена" (библиотекарь, библиограф, звукооператор, художник, художник-конструктор и другие)	<b>12559</b>
2	ПКГ "Должности руководящего состава организаций культуры, искусства и кинематографии" (заведующий библиотекой, заведующий отделом (сектором) музея, звукорежиссер и другие)	12044