

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя школа №4 г. Навашино»

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора
от 26.06.2017г. № 188

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения «Средняя школа №4 г. Навашино»
(далее - Положение)

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Нижегородской области от 2 июля 2014 года № 88-3 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области» и постановлением Правительства Нижегородской области от 23 июля 2008 года № 296 «Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области», постановлением администрации Навашинского района от 30 сентября 2008 г. № 319 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений Навашинского района», постановлением администрации городского округа Навашинский от 03.05.2017 №375 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории городского округа Навашинский Нижегородской области» и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, Нижегородской области и городского округа Навашинский Нижегородской области.

1.2. Данное Положение распространяется на работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа №4 г. Навашино» (далее-Школа).

Отраслевая система оплаты труда работников Школы устанавливается в целях:

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

1.3. Отраслевая система оплаты труда работников Школы устанавливается с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий

рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

б) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

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

г) перечня видов выплат компенсационного характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденного приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 года № 229;

д) перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденного приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 года № 230;

е) минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размеров ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общеотраслевых профессий рабочих муниципальных учреждений городского округа Навашинский Нижегородской области;

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

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

1.4. Отраслевая система оплаты труда работников Школы 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 заместителей руководителей, условия осуществления выплат компенсационного, стимулирующего и иного характера. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.5. Минимальные оклады (ставки заработной платы) работников по профессиональным квалификационным группам устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных окладов, утверждаемых Администрацией городского округа Навашинский Нижегородской области, но не ниже соответствующих минимальных окладов, утвержденных Правительством Нижегородской области.

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

трудовой договор.

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

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

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

1.10. Школа самостоятельно определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании нормативных затрат на оказание муниципальных услуг, количества обучающихся и поправочного коэффициента, долю средств на учебные расходы, оснащение образовательного процесса, на оплату труда работников.

1.11. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций Школы в части оплаты труда работников, а также объем ассигнований, предусматриваемый в плане финансово-хозяйственной деятельности, могут быть уменьшены только при условии уменьшения объема предоставляемых Школой бюджетных услуг.

II. Порядок и условия оплаты труда

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

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

2.3. Штатное расписание Школы ежегодно утверждается директором Школы и включает в себя все должности: руководителя, педагогических работников, служащих, профессии рабочих Школы (примерные штатные расписания по типам образовательных организаций утверждаются приказами

министерства образования Нижегородской области) и проходит согласование с Управлением образования Администрации городского округа Навашинский. В соответствии с уставной деятельностью Школы 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 Школы устанавливается директором исходя из функций, задач, объемов работ и нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (при наличии).

В случае оптимизации структуры и численности работников Школы, экономия фонда оплаты труда должна быть направлена на повышение заработной платы работников, отраженных в указах Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 года №761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы», от 28 декабря 2012 года №1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей».

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

2.5. Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников Школы 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» к настоящему Положению.

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» 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).

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

2.7. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для работников Школы устанавливаются с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

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

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

б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а 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.

Перечень и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам Школы приводятся в приложении 3 «Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа №4 г. Навашино» к настоящему Положению.

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

2.8. Работникам Школы 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 директора Школы в процентном отношении от минимального оклада по ПКГ работника или в денежном выражении. Доплаты за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей работника, не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении стимулирующих или компенсационных выплат. Перечень и величина доплат определены в приложении 4 «Доплаты за дополнительно возложенные на педагогических и других работников обязанности» к настоящему Положению.

2.9. Порядок установления должностных окладов педагогическим работникам.

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

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

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

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

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

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

повышающего коэффициента за образование.

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

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

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

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

Выплаты компенсационного характера и другие выплаты работника библиотеки, осуществляющего образовательную деятельность, не предусмотренных настоящим Положением, производятся применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей.

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

при изменении величины минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ - с даты введения новых минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ;

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

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

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

2.9.12. Директор Школы проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) учителей, преподавателей, других работников, устанавливает им должностные оклады, ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в той же организации помимо основной работы), тарификационные списки.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников несет директор Школы.

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

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

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

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

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

2.10.4. За часы преподавательской (педагогической) работы сверх установленной нормы часов за 1 ставку заработной платы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере в порядке, предусмотренном пунктом 2.14 настоящего Положения.

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

Конкретная продолжительность учебных занятий, но не превышающая 45 минут, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается основной образовательной программой начального общего, основного общего, среднего общего образования 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.

2.10.6. 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.

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

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

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

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

Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в

сторону его снижения, предусмотренного пунктом 2.10.9 настоящего Положения.

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

2.10.8. Преподавательская (учебная) работа руководящих и других работников Школы, за исключением директора, без занятия штатной должности в Школе оплачивается дополнительно в порядке и по должностным окладам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

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

2.10.9. Объем учебной нагрузки учителей и преподавателей устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Школе. 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 Школа является основным местом работы, сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в классах (классах-комплектах), за исключением случаев, предусмотренных пунктом 2.10.7 настоящего Положения.

Сохранение объема учебной нагрузки и преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) у учителей и преподавателей выпускных классов, обеспечивается путем предоставления им учебной нагрузки в классах (классах-комплектах), 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, сокращением количества классов (классов-комплектов).

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

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

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в Школе директором, определяется учредителем Школы, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, директором Школы. Преподавательская работа в Школе для указанных работников совместительством не считается.

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

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

педагогам дополнительного образования.

2.10.9.2. За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, указанных в пункте 2.10.9.1., принимается норма часов учебной (преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы.

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

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

Учебная нагрузка учителям и преподавателям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной

учебный год на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями (преподавателями).

2.11. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам

2.11.1. Месячная заработная плата педагогических работников Школы 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, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

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

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

2.11.3. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, 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 Минобрнауки России от 11.05.2016 № 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

2.12. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

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

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или

другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев;

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

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

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

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

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

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

2.12.2. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, гарантируемых согласно пункту 2.10.7 настоящего Положения, учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю.

III. Условия оплаты труда заместителей руководителя

3.1. Заработная плата заместителей руководителей Школы состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Предельный уровень соотношения средней заработной платы заместителей директора Школы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета

заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) устанавливается в кратности не более 8, в соответствии с постановлением Правительства Нижегородской области от 30 января 2017 года №34 «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений Нижегородской области и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений».

Индексация заработной платы работников, отнесенных к категории «руководители», не может превышать индексацию заработной платы, предусмотренную для педагогических работников организации в текущем году.

3.3. Должностные оклады заместителей директора устанавливаются директором Школы на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада директора Школы.

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для заместителей директора в денежном выражении исходя из перечня оснований, предусмотренных приложением 2 «Выплаты компенсационного характера» к настоящему Положению, в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

3.5. Заместителям директора выплачиваются надбавки за выслугу лет.

Выслуга лет устанавливается:

для заместителей директора, курирующих учебно-воспитательную работу, - в зависимости от общего педагогического стажа;

для заместителей директора, курирующих хозяйственную работу, - в зависимости от общего стажа работы.

3.6. Заместителям директора, имеющим почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, "Заслуженный мастер профтехобразования", а также руководителю, заместителям руководителя, имеющим почетные звания "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный деятель искусств", "Заслуженный артист", "Заслуженный тренер", "Заслуженный мастер спорта", "Мастер спорта международного класса" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", предусматривается персональная повышающая надбавка за почетное звание в размере 10% от должностного оклада.

Применение персональной повышающей надбавки для заместителей директора Школы может быть только при условии соответствия почетного звания профилю Школы.

3.7. Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате директора Школы, его заместителей в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и представление 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 учреждений, муниципальных предприятий городского округа Навашинский в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и представления указанными лицами данной информации, утвержденным постановлением Администрации городского округа Навашинский от 01.02.2017 №66.

IV. Другие вопросы оплаты труда

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

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 штат Школы 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 Школы без занятия штатной должности в Школе 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. Настоящим положением об оплате труда работников Школы предусматривается выплата работникам материальной помощи. Материальная помощь выплачивается за счет средств Школы. Материальная помощь может быть оказана при наступлении особых обстоятельств, требующих больших материальных затрат заявителя: рождение ребенка, продолжительное лечение, смертью члена семьи работника, смерть самого работника, ущербом, причиненным какой-либо чрезвычайной ситуацией, бракосочетанием. Порядок и условия выплаты материальной помощи регулируются локальным нормативным актом Школы.

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

4.8. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Школы составляет не более 40%. Административно-управленческий персонал Школы – это работники, занятые управлением организацией, оказывающей услуги

(выполняющие работы), а также работники, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности организации.

4.9. Весь персонал Школы делится на основной и вспомогательный. К основному персоналу организации относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом Школы целей деятельности этой организации, а также их непосредственные руководящие работники. К вспомогательному персоналу Школы относятся работники, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленные на достижение определенных уставом Школы целей деятельности Школы, включая обслуживание зданий и оборудования.

Приложение 1
к Положению об оплате труда работников

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

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

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад ¹ , руб.	Минимальный оклад ^{1*} , руб.
1 квалификационный уровень (старший вожатый)	1,0	-	6534
2 квалификационный уровень (педагог дополнительного образования, социальный педагог)	1,11	8861	-
3 квалификационный	1,17		

уровень: - педагог-психолог; - воспитатель ГПД)		9303	- 7689
4 квалификационный уровень (преподаватель- организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель, учитель- логопед (логопед)	1,22	9746	-

Примечание:

¹ Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников по должностям: "учитель", "преподаватель", "педагог" муниципальных общеобразовательных организаций (включая общеобразовательные организации, реализующие адаптированные основные общеобразовательные программы, общеобразовательные организации, общеобразовательные организации с наличием в наименовании слов "начальная школа - детский сад").

^{1*} Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников (за исключением должностей «учитель», «преподаватель», «педагог») муниципальных общеобразовательных организаций (включая общеобразовательные организации, реализующие адаптированные основные общеобразовательные программы, общеобразовательные организации, общеобразовательные организации с наличием в наименовании слов «начальная школа-детский сад»).

1.3. Настоящим Положением об оплате труда работников предусматриваются коэффициенты, повышающие минимальный оклад по ПКГ и формирующие должностной оклад.

1.4. По должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников, предусматриваются повышающие коэффициенты к минимальным окладам по ПКГ:

- за уровень профессионального образования и ученую степень:

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

- за квалификационную категорию:

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

Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории

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

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

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

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

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

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего педагогического стажа работы 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).

1.8. Педагогическим работникам, имеющим почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, "Заслуженный мастер профтехобразования", а также работникам образовательных организаций, имеющим почетные звания "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный деятель искусств", "Заслуженный артист", "Заслуженный тренер", "Заслуженный мастер спорта", "Мастер спорта международного класса" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", предусматривается персональная повышающая надбавка в размере 10% к должностному окладу (ставке заработной платы). Применение персональной повышающей надбавки может быть только при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

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

1.9. 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 директором Школы 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.

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

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

2.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня».

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень (секретарь-машинистка)	1,0	3298

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

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень (лаборант)	1,0	3455
3 квалификационный уровень (шеф-повар)	1,2	4145

2.4. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные

должности служащих третьего уровня».

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень (инженер-программист, энергетик)	1,0	4461

2.5. 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 3 до 5 лет	- до 0,05
при выслуге лет от 5 до 10 лет	- до 0,1
при выслуге лет более 10 лет	- до 0,15

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

2.6. Положением по оплате труда для работников ПКГ общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих предусматриваются повышающие коэффициенты:

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

Решение об установлении повышающего коэффициента и его размерах принимается директором Школы персонально в отношении конкретного работника, и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. Представленные повышающие коэффициенты применяются к должностному окладу. Денежная надбавка, полученная в результате применения персональных повышающих коэффициентов, суммируется с должностным окладом. Применение повышающего коэффициента к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу. Решение об установлении 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 "Общепромышленные 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 "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня".

Квалификационные уровни	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень (повар)	1,0	3620

3.3.1. Профессии рабочих, не включенные в профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих.

Квалификационные уровни	Квалификационные разряды	Профессии, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Повышающий коэффициент в зависимости от профессии	Минимальный оклад, руб.
Профессии рабочих, не включенные в ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня" Размер минимальной ставки заработной платы: 3170 руб., 3572* руб., 3645** руб.				
1	2	Кухонный работник	1,04	3297

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

за высокое профессиональное мастерство;

за сложность и напряженность труда;

за высокую степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении повышающего коэффициента и его размера принимается директором Школы персонально в отношении конкретного работника и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. Повышающие коэффициенты применяются к ставке заработной платы. Денежная надбавка, полученная в результате применения персонального повышающего коэффициента, суммируется со ставкой заработной платы. Применение повышающего коэффициента к ставке заработной платы не образует новую ставку заработной платы и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к ставке заработной платы. Решение об установлении повышающих коэффициентов принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.5. Положением по оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп общепромышленных профессий рабочих, не включенных в

профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих, предусматриваются повышающие коэффициенты за выслугу лет:

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

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.

№ п/п	Перечень оснований	Размер выплат в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы)
1	За работу в классах, в которых реализуются адаптированные основные общеобразовательные программы, для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или в классах для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении:	
2	работникам, непосредственно занятым в таких классах (группах) 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 20
3	Специалистам психолого-педагогических комиссий и логопедических пунктов	20

1.2. Перечень работников и конкретные размеры выплат компенсационного характера к должностным окладам работников (в случаях, предусматривающих диапазон от минимального до максимальных размеров выплат) определяются директором Школы по согласованию с представительным органом работников в зависимости от степени и продолжительности их занятости в условиях, отклоняющихся от нормальных, и других факторов.

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

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

№ п/п	Наименование доплат	Размер выплат (в процентах от должностного оклада)
1.	За работу в ночное время, за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов)	не более 35
2.	За работу с вредными и (или) опасными условиями	Минимальный размер

	<p>труда в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда (приказ Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 "Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР")</p>	<p>повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном 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>
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</p> <p>По желанию работника, работавшего в выходной и нерабочий праздничные дни, ему может быть предоставлен другой день отдыха. (В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.)</p>	<p>не менее чем в двойном размере не менее двойной часовой или дневной ставки;</p> <p>не менее одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы</p>

1.5. Перечень работников и конкретные размеры выплат компенсационного характера к должностным окладам работников определяются директором Школы по согласованию с представительным органом работников в зависимости

от степени и продолжительности их занятости в условиях, отклоняющихся от нормальных.

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

Доплаты могут устанавливаться за следующие совмещение профессий (должностей):

- за совмещение функций специалиста по кадрам;
- за совмещение функций лаборанта кабинетов физики, химии, биологии;
- за совмещение функций официанта школьной столовой;
- за выполнение обязанностей кладовщика продуктов питания на пищеблоке столовой;
- выполнение обязанностей контрактного управляющего в соответствии с Федеральным законом "О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд" от 05.04.2013 N 44-ФЗ;
- за выполнение обязанностей инженера по охране труда.

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

Доплаты за расширение зон обслуживания может устанавливаться за следующие направления выполняемой работы:

- выполнение функций по сотрудничеству с ГКУ «Центр занятости населения города Навашино»;
- выполнение функций в части сотрудничества с Управлением Пенсионного фонда РФ по г.о. Навашинский по вопросам пенсионного обеспечения;
- оформление больничных листов сотрудников Школы для централизованной бухгалтерии МУ «ЦОСО» и Фонда социального страхования;
- ведение школьного архива;
- организация взаимодействия с поставщиками продуктов питания для нужд школьной столовой;
- ведение документов по учету и отчетности деятельности школьной столовой;
- обеспечение бесперебойного функционирования сети «Интернет» и портала «Дневник.ру» в Школе;
- работа по наполнению и обновлению официального сайта Школы в сети «Интернет»;
- организация и контроль за горячим питанием в Школе;
- работа по учету и профилактике детского травматизма;

- обеспечение пожарной безопасности в Школе;
- общественный инспектор Школы по охране прав детства;
- разработка, реализация и курирование целевых программ Школы;
- за работу логопедического пункта;
- за работу по обеспечению функционирования зала истории Школы и района;
- уполномоченный на решение задач в области ГО и ЧС;
- ведение воинского учета;
- реализация программы «Школа замещающих родителей»;
- выполнение функций секретаря (ведение протоколов заседаний в письменном и электронном виде) Педагогического совета, совещания при директоре, Общего собрания работников Школы;
- осуществление мониторинга качества предоставляемых Школой услуг;
- установление связей Школы с общественностью;
- подготовка ежедневных отчетов о количестве обучающихся и сотрудников в Школе;
- своевременное и качественное оформление и реализацию заявок на учебники и учебные пособия;
- ведение и оформление необходимых документов по антикоррупционной деятельности на уровне Школы, а также отслеживание изменения законодательства в данной сфере деятельности;
- размещение информации о деятельности Школы на сайте bas.gov.ru.

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

1.9. Размер доплат работнику за расширение зон обслуживания и за совмещение профессий (должностей) не может превышать 50% по каждому направлению выполняемой работы.

1.10. 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.

ПО Л О Ж Е Н И Е
о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда
работников
(далее - Положение)

1. Общие положения

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

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

1.3. Положение о стимулировании труда работников Школы принимается в соответствии с процедурой принятия локальных нормативных актов, предусмотренной уставом Школы, с учетом мнения представительного органа работников (при наличии) и Общего собрания работников Школы.

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

1.5. Администрация Школы 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 Школы.

2. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет (в виде надбавок, определенных приложением 1 к Положению);
- премиальные выплаты по итогам конкретной работы(поручения), за выполнение особо важных и срочных работ.

2.1.1. Стимулирующие надбавки устанавливаются:

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

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

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

2.1.2. Премиальные выплаты устанавливаются за выполнение конкретной работы и

предполагают поощрение работника за качественную подготовку и проведение конкретного общешкольного мероприятия; за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности; за выполнение работ, связанных с обеспечением безаварийного, бесперебойного функционирования инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения организации. Премияльные выплаты за выполнение конкретного поручения, за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность, своевременность и качественное выполнение работ. Подробный перечень оснований для премиальных выплат указан в разделе 5 настоящего Положения.

2.2. Распределение средств стимулирующей части фонда оплаты труда работников Школы по видам и формам материального стимулирования работников производится администрацией Школы в соответствии с настоящим Положением.

2.3. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника устанавливаются приказом директора Школы на определенный период. Размеры выплат стимулирующего характера работников максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от достижения показателей эффективности, установленных данным Положением.

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

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

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

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

3.1. Критерии материального стимулирования заместителя директора по учебной работе

№п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1	Сохранение контингента обучающихся	Да	2
2	Повышение квалификации (кроме плановой-1 раз в 3 года)	Да	1
3	Наличие второгодников (переведенных условно) в курируемых классах	Нет	2
4	Система работы с документами курируемых педагогов	Да	1
5	Система работы с документами заместителя директора по УР	Да	2
6	Наличие системы проведения мероприятий по оздоровлению обучающихся в курируемых классах	Да	2
7	Положительная динамика успеваемости обучающихся по результатам итоговой и промежуточной аттестации	Да	2
8	Призеры и победители олимпиад и в конференциях НОУ у курируемых педагогов - на уровне района города - на городском уровне или уровне района области - на областном уровне - на федеральном уровне	Да Да Да Да	0,5 1 1,5 2
9	Методическая работа курируемых педагогов	Да	2
10	Наличие системы мониторинга (по курируемым	Да	2

	вопросам)			
11	Организация повышения квалификации курируемых педагогов	Да		2
12	Работа с общественными организациями, органом государственно-общественного управления по курируемым вопросам	Да		2
13	Наличие и выполнение плана посещений уроков (мероприятий) курируемых педагогов	Да		2
14	Информатизация управленческой деятельности, использование современных технологий управления, участие в ведении сайта школы	Да		1
15	Высокий уровень организации работы по недопущению пропусков учебных занятий обучающимися без уважительных причин	Да		2
16	Участие в экспериментальной работе	Да		1

Примечания:

К п. 1. Сохранение контингента обучающихся - отсутствие отсева, перевода в общеобразовательную организацию, осуществляющую общеобразовательные программы в очно-заочной форме до 15 лет, смены ОО при сохранении прежнего места жительства.

К п. 2. Повышение квалификации заместителя директора - прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение ученой степени в течение рассматриваемого периода.

К п. 4. Система работы с документами курируемых педагогов - своевременное ведение обязательной текущей документации курируемыми педагогами в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний у курируемых педагогов со стороны администрации школы, представителей контролирурующих органов.

К п. 5. Система работы с документами заместителя директора - своевременное ведение обязательной текущей документации заместителем директора в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний у заместителя директора со стороны администрации школы, представителей контролирующих органов.

К п. 6. Применение в образовательном процессе мероприятий по оздоровлению обучающихся в курируемых классах - данный показатель учитывается при наличии исследований, подтверждающих факт сохранения и улучшения показателей здоровья обучающихся курируемых классов.

К п. 7. Положительная динамика успеваемости обучающихся по результатам итоговой и промежуточной аттестации - положительная динамика результатов итоговой и промежуточной аттестации обучающихся курируемой ступени обучения (4, 9 и 11 классы), в том числе в форме ЕГЭ на 3-й ступени и других независимых внешних формах оценки качества обучения на 1-й и 2-й ступени (итоги подводятся раз в год).

К п.8 Призеры и победители олимпиад и в конференциях НОУ у курируемых педагогов без учета количества этих призеров.

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

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

К п. 11. Организация повышения квалификации курируемых педагогов - прохождение курируемыми педагогами курсовой подготовки (в соответствии с нормативными

требованиями), обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях не реже одного раза в два года, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение ученой степени.

К п. 12. Взаимодействие с общественными организациями, Советом учащихся, Советом родителей и другими организациями в рамках должностной инструкции, планах работы, протоколах заседаний, совместных мероприятиях.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда заместителя директора по учебной работе

№п/п	Критерии, понижающие уровень материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса и работников на рабочем месте в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции)	Да		-2
2	Предписания Роспотребнадзора (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно	Да		-2
3	Предписания Госпотребнадзора (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно	Да		-2
4	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах, в том числе по деятельности курируемых педагогов	Да		-2
5	Наличие второгодников (переведенных условно) в курируемых классах	Да		-2
6	Наличие замечаний по работе с документацией заместителя директора (в рамках должностной инструкции)	Да		-0,5 (за каждое замечание)
7	Невыполнение учебных программ по предметам учебного плана (в том числе их практической части)	Да		-2 (за каждый учебный предмет)
8	Невыполнение плана работы заместителя директора	Да		-1 (за каждый раздел плана)
9	Невыполнение плана посещения уроков курируемых педагогов (исходя из нормы посещения согласно должностной инструкции)	Да		-2
10	Наличие замечаний у курируемых педагогов по ведению документации			-0,5 (за каждое замечание)
11	Ненадлежащий контроль за проведением учебных занятий и воспитательных мероприятий курируемыми педагогами	Да		-1 (за каждое замечание)
12	Наличие пропусков обучающимися учебных занятий без уважительной причины	Да		-2

3.2. Критерии материального стимулирования заместителя директора по воспитательной работе

№п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Повышение квалификации (кроме плановой – 1 раз в 3 года)	Да		1
2	Организация работы по повышению квалификации курируемых педагогов	Да		1

3	Система работы с документами заместителя директора	Да		2
4	Организация системы работы по взаимодействию в Советом учащихся, Советом родителей	Да		1
5	Наличие системы мониторинга результатов по курируемым вопросам	Да		2
6	Работа с общественными организациями, по курируемым вопросам	Да		2
7	Информатизация управленческой деятельности, использование современных технологий управления, участие в ведении сайта школы	Да		1
8	Наличие эффективно реализуемой программы воспитания обучающихся школы	Да		2
9	Результативность участия в конкурсах:			
	муниципальный уровень	Да		1
	областной уровень	Да		1,5
	всероссийский, международный	Да		2
10	Правонарушения обучающихся школы		Нет	1
11	Увеличение количества обучающихся, стоящих на учете в КДН и ЗП, ПДН		Нет	1
12	Наличие системы проведения мероприятий по оздоровлению обучающихся	Да		2
13	Процент обучающихся, охваченных разнообразными формами занятости и оздоровления на базе школы во время школьных каникул			охват от 40 до 60% от общего числа обучающихся – 1 балл; охват от 61 до 80% от общего числа обучающихся – 3 балла; охват свыше 80% от общего числа обучающихся – 4 балла
14	Организация физкультурно – оздоровительной и спортивной работы на базе школы			охват обучающихся, занятых в спортивных секциях, от общего числа обучающихся свыше 15% – 3 балла; наличие призеров и победителей в

				спортивных соревнованиях, охват обучающихся, занятых в спортивных секциях, от общего числа обучающихся свыше 20% - 4 балла
15	Наличие интернет-проектов, инициированных и реализованных заместителем директора самостоятельно или совместно с детьми и педагогами; наличие интернет-проектов, в которых заместитель директора принимал участие самостоятельно или совместно с детьми и педагогами	Да		1
16	Популяризация работы школы: наличие публикаций о воспитательной работе в СМИ	Да		1

Примечания:

К п.1. Повышение квалификации заместителя директора – прохождение курсовой подготовки с получением сертификата, свидетельства.

К п.2. Организация работы по повышению квалификации курируемых педагогов.

К п.3. Система работы с документами заместителя директора - своевременное ведение обязательной текущей документации заместителем директора в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний у заместителя директора со стороны директора, представителей контролирующих органов.

К п.4. Наличие действующих коллегиальных органов управления – данный показатель учитывается при условии наличия необходимых документов, подтверждающих действенность Совета родителей, Совета учащихся в школе.

К п.5. Наличие системы мониторинга результатов по курируемым вопросам, использование результатов мониторинга в процессе принятия управленческих решений, наличие устойчивой обратной связи о результатах воспитательного процесса.

К п.6. Взаимодействие с общественными организациями в рамках должностной инструкции, отражённое в локальных нормативных актах школы, планах работы, протоколах заседаний, совместных мероприятиях.

К п.9. Наличие эффективно реализуемой программы воспитания, обучающихся школы - данный показатель учитывается при наличии исследований, подтверждающих эффективность реализации программы.

К п. 12. Применение в образовательном процессе мероприятий по оздоровлению обучающихся в курируемых классах - данный показатель учитывается при наличии исследований, подтверждающих факт сохранения и улучшения показателей здоровья обучающихся курируемых классов.

К п.16. Правонарушения обучающихся школы при наличии вступившего в силу Постановления об административном взыскании или решения суда о применении мер уголовной ответственности.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда заместителя директора по воспитательной работе

№п/п	Критерии, понижающие уровень материального стимулирования	Измерители	Баллы
------	---	------------	-------

1	Травматизм обучающихся во время воспитательного процесса и работников на рабочем месте в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции)	Да		-2
2	Предписания Роспотребнадзора (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно	Да		-2
3	Предписания Госпожнадзора (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно	Да		-2
4	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах, в том числе по деятельности курируемых педагогов	Да		-2
5	Правонарушения, совершенные обучающимися школы	Да		-1 (за каждое правонарушение)
6	Наличие замечаний по работе с документацией заместителя директора (в рамках должностной инструкции)	Да		-0,5 (за каждое замечание)
7	Невыполнение планов воспитательной работы классных руководителей, воспитателей ГПД	Да		-1 (за каждый план)
8	Невыполнение программ объединений дополнительного образования детей (кружков)	Да		-1 (за каждый кружок)
9	Невыполнение плана работы заместителя директора	Да		-1 (за каждый раздел плана)
10	Невыполнение плана посещения воспитательных мероприятий курируемых педагогов (исходя из нормы посещения согласно должностной инструкции)	Да		-1
11	Ненадлежащий контроль за проведением занятий объединений дополнительного образования детей (кружков)	Да		-1 (за каждое замечание)
12	Ненадлежащий контроль за выполнением режима ГПД	Да		-1 (за каждое замечание)
13	Ненадлежащий контроль за организацией внеурочной деятельности обучающихся в соответствии с ФГОС	Да		-1 (за каждое замечание)
14	Наличие замечаний у курируемых педагогов по ведению документации	Да		-0,5 (за каждое замечание)
15	Увеличение количества обучающихся, стоящих на учете в КДН и ЗП, ПДН	Да		-2

3.3. Критерии материального стимулирования заместителя директора по административно- хозяйственной работе

№п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1	Обеспечение качественного, своевременного текущего ремонта систем отопления, водоснабжения, канализации, поддержание их в рабочем состоянии	Да	1
2	Обеспечение должного санитарного состояния помещений школы	Да	1
3	Наличие технически исправной электропроводки	Да	1
4	Соответствие освещенности учебных помещений санитарным правилам и нормам	Да	1
5	Наличие системы контроля за противопожарным состоянием здания и помещений школы, исправностью средств	Да	2

	пожаротушения		
6	Своевременное, эффективное и целесообразное расходование финансовых и материальных средств на хозяйственные нужды	Да	1
7	Проведение работ по озеленению и благоустройству территории школы	Да	1
8	Своевременное списание материальных средств и постановка на учет материальных ценностей	Да	2
9	Качество и своевременность заключения контрактов по ремонту, техническому обслуживанию и материально-техническому оснащению школы	Да	2
10	Отсутствие предписаний Госпожнадзора (в рамках должностной инструкции) в течение рассматриваемого периода	Да	3
11	Отсутствие предписаний Роспотребнадзора (в рамках должностной инструкции) в течение рассматриваемого периода	Да	3
12	Оперативное реагирование на запросы по ремонту и обновлению помещений школы, оборудования	Да	2
13	Обеспечение контроля за безопасным использованием в образовательном процессе оборудования, приборов, ТСО	Да	1
14	Организация работы по выполнению требований к максимальной оснащённости учебного процесса и оборудованию учебных помещений при реализации ФГОС	Да	2
15	Потребление энергоресурсов по лимитам		наличие экономии потребления лимитов энергоресурсов более 5% – 5 баллов

Примечания:

К п. 2 Обеспечение должного санитарного состояния помещений школы – отсутствие замечаний со стороны представителей администрации школы и контролирующих органов по санитарному состоянию помещений школы.

К п.3 Наличие технически исправной электропроводки – отсутствие замечаний со стороны администрации школы, представителей контролирующих органов по поводу технического состояния электропроводки в школе.

К п. 4 Соответствие освещенности учебных помещений санитарным правилам и нормам – своевременный ремонт электропроводки и замена сгоревших ламп, стартеров, дросселей, светильников, отсутствие замечаний со стороны представителей контролирующих органов по данному показателю.

К п.5 Наличие системы контроля за противопожарным состоянием здания и помещений школы, исправностью средств пожаротушения – качественное и своевременное издание нормативной документации по пожарной безопасности (приказы, инструкции и др.), наличие актов проверки состояния огнезащитной обработки, работоспособности пожарной сигнализации, наличие актов испытания и проверки работоспособности пожарных кранов, пожарных рукавов, своевременная заправка огнетушителей, своевременное реагирование на нормативную документацию контролирующих органов.

К п. 7 Проведение работ по озеленению и благоустройству территории школы – организация проведения субботников по уборке территории школы, своевременная вырубка и уборка сухостоя, посадка молодых деревьев и кустарников; контроль за вывозом ТБО;

организация уборки снега на подъездных путях и сосулек на кровле, организация антигололедных мероприятий.

К п. 8 Своевременное списание материальных средств и постановка на учет материальных ценностей – постановка материальных ценностей на учет, присвоение инвентарных номеров; своевременное списание основных материальных средств, основных материальных запасов, моющих средств, организация заказа на приобретение чистящих и моющих средств.

К п. 9 Качество и своевременность заключения договоров по ремонту, техническому обслуживанию и материально-техническому оснащению школы – заключение и перезаключение договоров с организациями, обеспечивающими школу электроэнергией, тепловой энергией, горячим и холодным водоснабжением, отводом канализационных стоков, вывозом ТБО, обслуживающих пожарную сигнализацию и тревожную кнопку.

К п. 12 Оперативное реагирование на запросы по ремонту и обновлению помещений школы, оборудования – оперативное решение вопросов по ремонту мебели и оборудования кабинетов школы; составление дефектных ведомостей на текущий и капитальный ремонт помещений.

К п. 13 Обеспечение контроля за безопасным использованием в образовательном процессе оборудования, приборов, ТСО – поддержание в рабочем и технически безопасном состоянии оборудования и ТСО в кабинетах, своевременное выявление неисправностей.

К п.14 Организация работы по выполнению требований к минимальной оснащенности учебного процесса и оборудованию учебных помещений при реализации ФГОС – установка в кабинетах оборудования в соответствии с перечнем объектов и средств организации учебной деятельности обучающихся.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда заместителя директора по административно- хозяйственной работе

№п/п	Критерии, понижающие уровень материального стимулирования	Измерители	Баллы
1	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса и работников на рабочем месте в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции)	Да	-2
2	Предписания Роспотребнадзора (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно	Да	-2
3	Предписания Госпожнадзора (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно	Да	-2
4	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах, в том числе по деятельности курируемых работников	Да	-2
5	Наличие замечаний по работе с документацией заместителя директора (в рамках должностной инструкции)	Да	-0,5 (за каждое замечание)
6	Невыполнение плана работы заместителя директора	Да	-1 (за каждый раздел плана)
7	Ненадлежащий контроль за обеспечением должного санитарного состояния помещений школы	Да	-1 (за каждое замечание)

3.4. Критерии стимулирования учителя

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1	Положительная динамика уровня успеваемости	Да	2

	(достижений) обучающихся по итогам четверти (полугодия); переводных экзаменов			
2	Объективность оценки учителем качества знаний учащихся	Да		2
3	Наличие системы проведения мероприятий по оздоровлению обучающихся	Да		2
4	Наличие методической работы учителя	Да		1
5	Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции (в т.ч. своевременное ведение электронного дневника)		Нет	1
6	Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов: - на уровне района города, города районного подчинения; - на городском уровне или уровне района области; - на областном уровне; - на федеральном уровне	Да		0,5
		Да		1
		Да		1,5
		Да		2
7	Наличие аналитической работы учителя	Да		1
8	Систематическое участие в работе школьного сайта	Да		1
9	Участие в инновационной и экспериментальной работе	Да		1,5
10	Наличие работы с родителями (законными представителями) обучающихся. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся.	Да		1
11	Эстетическое оформление предметной среды закрепленных учебных помещений с учетом санитарных норм	Да		2
12	Повышение квалификации в течение рассматриваемого периода	Да		1
13	Внеклассная работа с обучающимися по предмету	Да		2

+19,5

Примечания:

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

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

К п. 3. Наличие системы проведения мероприятий по оздоровлению обучающихся. Применение в образовательном процессе мероприятий по оздоровлению обучающихся. Данный показатель учитывает, в том числе, систематическое проведение мероприятий по оздоровлению обучающихся в урочной и внеурочной деятельности.

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

К п. 5. Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции - своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны администрации школы,

контролирующих органов по работе с документацией.

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

К п. 8. Систематическое участие в работе школьного сайта: подготовка личных материалов; участие в обновлении материалов сайта; своевременное оформление электронного дневника.

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

К п. 10. Наличие работы с родителями - эффективное сотрудничество с родителями в образовательном процессе, включая индивидуальную работу.

К п. 12. Прохождение курсовой подготовки, обучение в аспирантуре, соискательство и защита ученого звания.

К п. 13. Проведение внеклассных мероприятий по предмету - включает проведение школьных предметных олимпиад, конкурсов творческих работ, научных чтений и др.

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда учителя.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень материального стимулирования	Измерители	Баллы
1	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса	Да	-2
2	Нарушение норм проведения контрольных мероприятий при организации учебно-воспитательного процесса	Да	-1
3	Обоснованные жалобы о нарушении прав участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	Да	-2
4	Наличие замечаний по работе с документацией (в рамках должностной инструкции)	Да	-0,5 (за каждое замечание)
5	Невыполнение учебных программ по предметам учебного плана	Да	-2 (за каждый класс и предмет)
6	Наличие пропусков обучающимися учебных занятий без уважительной причины	Да	-2
7	Наличие нереализованных резервов повышения качества знаний обучающихся	Да	-0,5 (за каждую учебную четверть)
8	Наличие замечаний по соблюдению требований к проведению учебных занятий (уроков, дополнительных занятий по выбору обучающихся)	Да	-1 (за каждое замечание)
9	Несоблюдение требований по проверке тетрадей обучающихся	Да	-0,5(за каждое замечание)
10	Результаты ГИА выпускников 9, 11 классов: - наличие обучающихся не преодолевших минимальный порог по предмету	Да	- 0,5 за каждого обучающегося
11	Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей, просьб о переводе обучающихся из класса, где работает учитель	Да	- 0,5 (за каждое замечание)
12	Нарушение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, низкая исполнительская дисциплина (дежурство на переменах)	Да	- 0,5 (за каждое замечание)

3.5. Критерии материального стимулирования классного руководителя.

№п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Сохранение контингента обучающихся (воспитанников)	Да		1
2	Повышение квалификации в течение рассматриваемого периода	Да		0,5
3	Посещаемость обучающимися учебно-воспитательных мероприятий	Да		0,5
4	Правонарушения обучающихся класса		Нет	0,5
5	Наличие неуспевающих в классе по итогам каждого полугодия		Нет	0,5
6	Сотрудничество с организациями дополнительного образования, организациями культуры, спорта, здравоохранения и другими организациями	Да		0,5
7	Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции		Нет	0,5
8	Наличие реализуемой эффективной программы воспитательной работы классного руководителя	Да		0,5
9	Наличие диагностической работы	Да		0,5
10	Наличие системы проведения мероприятий по оздоровлению обучающихся	Да		2
11	Охват горячим питанием обучающихся класса не ниже среднего по школе	Да		1
12	Эстетическое оформление предметной среды проводимых мероприятий	Да		1
13	Наличие ученического самоуправления	Да		1
14	Наличие работы с родителями	Да		1
15	Наличие активного взаимодействия с учителями предметниками, педагогом - психологом, социальным педагогом	Да		1
16	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	Да		1

Примечания:

К п. 1. Выбытие обучающихся без уважительных причин, в том числе отсутствие скрытого отсева в классе (перевод в общеобразовательную организацию, реализующую общеобразовательные программы в очно-заочной форме до 15 лет).

К п. 2. Повышение квалификации - прохождение курсовой подготовки, активное участие в педагогических чтениях, конференциях, семинарах, профессиональных конкурсах ("Самый классный классный") не ниже районного уровня за рассматриваемый период.

К п. 3. Посещаемость обучающимися учебно-воспитательных мероприятий - 100% посещаемость, кроме отсутствия по уважительным причинам.

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

К п. 6. Сотрудничество с организациями дополнительного образования, образовательными организациями, организациями культуры, спорта, здравоохранения и другими организациями - систематическое взаимодействие с организациями дополнительного образования, образовательными организациями, организациями культуры, спорта, здравоохранения и другими организациями и т.д. по организации совместных воспитательных мероприятий для обучающихся, привлечение специалистов партнерских организаций к

образовательной деятельности с обучающимися.

К п. 7. Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции - своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны администрации школы, контролирующих органов по работе с документацией.

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

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

К п. 10. Наличие системы проведения мероприятий по оздоровлению обучающихся. Применение в образовательном процессе мероприятий по оздоровлению обучающихся. Данный показатель учитывает, в том числе, систематическое проведение мероприятий по оздоровлению обучающихся в урочной и внеурочной деятельности.

К п. 11. Охват горячим питанием обучающихся класса выше среднего показателя по школе.

К п. 13. Наличие ученического самоуправления - наличие в классе действенной системы ученического самоуправления и участие обучающихся в общественных организациях и различных органах общественного управления школы.

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

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

К п. 16. Наличие работы с детьми из социально неблагополучных семей, педагогическое сопровождение детей и родителей в вопросах семейного воспитания.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда классного руководителя

№п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса	Да	- 2
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся, нашедшие отражение в административных актах	Да	- 2
3	Нарушение норм техники безопасности	Да	- 2
4	Систематические пропуски обучающимися класса учебных занятий без уважительной причины	Да	- 2
5	Правонарушения, совершенные обучающимися класса	Да	- 1
6	Наличие замечаний по работе с документацией (в рамках должностной инструкции)	Да	-0,5 (за каждое замечание)
7	Невыполнение плана воспитательной работы	Да	-1 (за каждый раздел плана)

3.6. Критерии материального стимулирования педагога дополнительного образования

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

1	Повышение квалификации	Да		0,5
2	Наличие системы работы с документами	Да		0,5
3	Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов: - на уровне района города и городского поселения районного подчинения; - на городском уровне или уровне района области; - на областном уровне; - на федеральном уровне	Да Да Да Да		0,5 1 1,5 2
4	Наличие авторской образовательной программы	Да		1
5	Наличие диагностической работы	Да		0,5
6	Применение информационных технологий в образовательном процессе	Да		0,5
7	Эстетическое оформление предметной среды учебных помещений с учетом санитарных норм	Да		0,5
8	Наличие работы с родителями	Да		0,5
9	Методическое обеспечение образовательного процесса	Да		1
10	Сотрудничество с организациями дополнительного образования, ОО, организациями культуры, спорта, здравоохранения и другими организациями	Да		0,5
11	Участие в инновационной и экспериментальной работе	Да		1

Примечания:

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

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

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

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

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

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

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

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

К п. 10. Сотрудничество с организациями дополнительного образования, ОО, организациями культуры, спорта, здравоохранения и другими организациями – систематическое взаимодействие с организациями дополнительного образования, ОО, организациями культуры, спорта, здравоохранения и другими организациями по организации совместных воспитательных мероприятий для обучающихся, привлечение специалистов

партнерских организаций к образовательной деятельности с обучающимися.

**Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда педагога
дополнительного образования**

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса в помещении школы	Да	-2
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся, нашедшие отражение в административных актах	Да	-2
3	Нарушение норм техники безопасности	Да	-2
4	Наличие пропусков обучающимися занятий без уважительной причины, низкий уровень организации посещения учащимися занятий в каникулярный период	Да	-2
5	Наличие замечаний по работе с документацией (в рамках должностной инструкции)	Да	-0,5 (за каждое замечание)
6	Невыполнение программы объединения дополнительного образования (кружка)	Да	-1

3.7. Критерии материального стимулирования педагога-психолога

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1	Участие в реализации программы развития школы, участие в инновационной и экспериментальной работе	Да	2
2	Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции	Да	1
3	Участие в системе мониторинга школы	Да	1
4	Наличие системы работы с одаренными детьми	Да	1
5	Наличие работы с родителями, педагогами школы	Да	0,5
6	Наличие системы и анализ результатов психопрофилактической работы в школе	Да	1
7	Наличие системы и анализ результатов диагностической работы педагога-психолога в школе	Да	1
8	Наличие системы и анализ результатов психологического просвещения участников образовательного пространства	Да	2
9	Наличие коррекционно-развивающей работы в школе, включающей до 30% обучающихся	Да	1
10	Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов по психологии	Да	0,5
11	Повышение квалификации	Да	1
12	Наличие системы работы с детьми группы риска	Да	2
13	Применение информационных технологий в аналитической деятельности, обработка результатов	Да	1
14	Наличие системы работы с детьми из социально неблагополучных семей	Да	1

Примечания:

К п. 1. Участие в реализации программы развития школы - педагог-психолог принимает участие в разработке программы и психолого-педагогическом сопровождении участников образовательного процесса. Участие в инновационной и экспериментальной работе - наличие

авторских программ, внедрение современных психотехнологий, участие в работе опытно-экспериментальных площадок.

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

К п. 3. Участие в системе мониторинга в школе - разработка программы и проведение мониторинга с целью поддержки образовательного процесса

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

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

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

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

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

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

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

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

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

К п. 12. Система работы с детьми группы риска - наличие плана деятельности, анализа состояния детского коллектива, выявление и работа по снижению количества детей, относящихся к группе риска.

К п. 13. Применение информационных технологий в аналитической деятельности, обработка результатов - предоставление материалов в электронном и печатном виде.

К п. 14. Проведение психологического тестирования на предмет выявления склонностей к асоциальному поведению, психолого-педагогическая коррекция асоциального поведения

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда педагога-психолога

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
----------	--	-------------------	--------------

п/п			
1	Нарушение основных этических принципов в деятельности педагога-психолога	Да	-2
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	Да	-2
3	Нарушение норм техники безопасности	Да	-2
4	Травматизм обучающихся во время проведения занятий педагогом - психологом	Да	-2
5	Наличие замечаний по работе с документацией (в рамках должностной инструкции)	Да	-0,5 (за каждое замечание)
6	Невыполнение плана работы педагога- психолога	Да	-1 (за каждый раздел плана)

Примечания:

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

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

3.8. Критерии материального стимулирования социального педагога

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1	Повышение квалификации	Да	1
2	Правонарушения обучающихся школы, состоящих на внутреннем учете	Нет	1
3	Посещаемость учебных занятий обучающимися школы, состоящими на внутреннем учете	Да	1
4	Наличие неуспевающих по итогам четверти (полугодия), состоящих на внутреннем учете	Нет	1
5	Сотрудничество с организациями дополнительного образования, организациями культуры, спорта, здравоохранения и другими организациями	Да	2
6	Отсутствие замечаний по работе с документацией согласно должностным инструкциям	Нет	1
7	Наличие диагностической и аналитической работы	Да	2
8	Просветительская работа с участниками образовательного процесса: педагогами, родителями, обучающимися	Да	2
9	Наличие работы с родителями обучающихся (лицами, их заменяющими, законными представителями)	Да	2
10	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	Да	2
11	Охват обучающихся горячим питанием		охват обучающихся горячим питанием на уровне среднеоб-

			ластного показателя – 3 балла; охват обучающихся горячим питанием от 95 до 100% от общего числа обучающихся в ОУ – 5 баллов
12	Применение информационных технологий в аналитической деятельности, анализ результатов	Да	1

Примечания:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

классных часах, педсоветах.

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

К п. 10. Реализация плана индивидуальной работы с детьми из социально неблагополучных семей, а также с их родителями.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда социального педагога

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса, организуемого социальным педагогом	Да	-1
2	Правонарушения обучающихся школы, состоящих на внутришкольном учете	Да	-1
3	Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся со стороны социального педагога	Да	-1
4	Нарушение норм техники безопасности	Да	-1
5	Охват обучающихся школы горячим питанием ниже среднеобластного показателя	Да	охват обучающихся горячим питанием ниже уровня среднеобластного показателя -3 балла
6	Увеличение количества обучающихся, состоящих на всех видах учета	Да	-2

3.9. Критерии материального стимулирования старшей вожатой

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1	Повышение квалификации	Да	1
2	Наличие системы работы с документами	Да	1
3	Наличие победителей на конкурсах, соревнованиях в рамках должностных инструкций: - на уровне района города и городского поселения районного подчинения; - на городском уровне или уровне района области; - на областном уровне; - на федеральном уровне	Да Да Да Да	0,5 1 1,5 2
4	Наличие реализуемой эффективной программы развития детского объединения (организации)	Да	1,5
5	Наличие диагностической и аналитической работы; владение персональным компьютером	Да	2
6	Эстетическое оформление помещений для работы с детьми на мероприятиях	Да	1
7	Сотрудничество с организациями дополнительного образования, организациями культуры, спорта и другими организациями	Да	1
8	Эффективное функционирование Совета учащихся	Да	1,5
9	Участие в работе школьного сайта	Да	1
10	Наличие активного взаимодействия с учителями, классными руководителями, педагогом-психологом	Да	1

Примечания:

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

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

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

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

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

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

К п. 7. Ежемесячный учет совместных воспитательных мероприятий для обучающихся с организациями дополнительного образования, другими ОО, организациями культуры, спорта и другими организациями, привлечение внешних специалистов к образовательной деятельности с обучающимися (без количественного показателя с учетом качества проведенных мероприятий).

К п. 8. Наличие в школе действующего Совета учащихся и высокая степень участия обучающихся в его деятельности (при наличии подтверждающих документов).

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда старшей вожатой

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
1	Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся, нашедшие отражение в административных актах	Да		- 2
2	Травматизм обучающихся во время мероприятий, проводимых старшим вожатым	Да		- 2
3	Нарушение норм техники безопасности	Да		- 2
4	Наличие замечаний по работе с документацией (в рамках должностной инструкции)	Да		-0,5 (за каждое замечание)
5	Невыполнение плана работы старшего вожатого	Да		-1 (за каждый раздел плана)

3.10. Критерии материального стимулирования воспитателя группы продленного дня

№п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Сохранение контингента обучающихся (воспитанников)	Да		1
2	Повышение квалификации	Да		1
3	Посещаемость обучающимися воспитательных мероприятий в школе	Да		0,5

4	Сотрудничество с УДО, ОУ, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и другими учреждениями	Да		0,5
5	Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции	Да		1
6	Наличие реализуемой эффективной программы воспитательной работы воспитателя ГПД	Да		1
7	Наличие диагностической работы	Да		0,5
8	Наличие системы проведения мероприятий по оздоровлению обучающихся	Да		2
9	Охват горячим питанием обучающихся класса	Да		70% обучающ ихся -1 балл, 80 % -2 балла, 90% -3 балла
10	Эстетическое оформление предметной среды закрепленного учебного помещения с учетом санитарных норм, сохранность материальных ценностей	Да		1
11	Наличие работы с родителями (законными представителями) обучающихся	Да		1
12	Наличие активного взаимодействия с учителями, педагогом-психологом, социальным педагогом, педагогами дополнительного образования, руководителями спецкурсов	Да		1
13	Применение информационных технологий в воспитательном процессе	Да		1
14	Участие в инновационной и экспериментальной работе	Да		1
15	Ведение портфолио	Да		1
16	Организация внеурочной деятельности обучающихся в соответствии с ФГОС	Да		2
17	Наличие методической работы воспитателя ГПД	Да		1
18	Активное участие в подготовке и проведении педагогических советов, совещаний, семинаров	Да		1

Примечания:

К п.1. Сохранение контингента обучающихся – отсутствие в течение рассматриваемого периода отсева обучающихся, зачисленных в группу продленного дня.

К п.2. Повышение квалификации– прохождение курсов повышения квалификации с получением свидетельства, сертификата.

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

К п.4. Сотрудничество с УДО, ОУ, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и другими учреждениями – систематическое взаимодействие с УДО, ОУ, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения, музеями, походы в театры, лаборатории, библиотеки и т.д. по организации совместных воспитательных мероприятий для обучающихся, привлечение специалистов партнерских организаций к образовательной деятельности с обучающимися.

К п.5. Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции - своевременное ведение обязательной текущей документации, отсутствие замечаний со стороны представителей администрации школы, контролирующих органов по работе с документацией.

К п.6. Наличие реализуемой эффективной программы воспитательной работы воспитателя ГПД– наличие положительных промежуточных результатов выполнения программы, сопоставимость и сравнимость результатов.

К п.7. Наличие диагностической работы – наличие анализа диагностических данных о динамике развития обучающихся, коллектива класса и состоянии семейного воспитания обучающихся.

К п.8. Наличие системы проведения мероприятий по оздоровлению обучающихся. Применение в образовательном процессе мероприятий по оздоровлению обучающихся. Данный показатель учитывает, в том числе, систематическое проведение мероприятий по оздоровлению обучающихся в урочной и внеурочной деятельности.

К п.11. Наличие работы с родителями (законными представителями) обучающихся - наличие в классе действующего родительского комитета и качественная система работы с родителями по совместному воспитанию обучающихся.

К п.12. Наличие активного взаимодействия с учителями, педагогом-психологом, социальным педагогом - проведение совместных мероприятий для родителей, обучающихся.

К п.13. Применение информационных технологий в воспитательном процессе – применение информационно-коммуникационных технологий при организации воспитательного процесса с обучающимися (проведение классных часов и часов общения, других воспитательных мероприятий).

К п.14. Участие в инновационной и экспериментальной работе - наличие авторских программ, методик, технологий, участие в работе опытно-экспериментальных площадок.

К п.15. Ведение портфолио классного воспитателя - оформление и непрерывное пополнение портфолио.

К п.16. Организация внеурочной деятельности обучающихся в соответствии с ФГОС - в ходе реализации направлений внеурочной деятельности обучающихся посредством проведения внеклассных мероприятий, индивидуальной работы с обучающимися и т.д.

К п.17. Наличие методической работы воспитателя ГПД – участие в педагогических чтениях, конференциях, семинарах, профессиональных конкурсах не ниже районного уровня в течение рассматриваемого периода. Участие в работе районного методического объединения. Наличие опубликованных методических материалов, обобщенного педагогического опыта (на муниципальном и региональном уровне).

К п.18. Активное участие в подготовке и проведении педагогических советов, совещаний - подготовка и выступление с докладом на педагогическом совете или совещании по определенному вопросу или определенной теме.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда воспитателя группы продленного дня

№п/п	Критерии, понижающие уровень материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Травматизм обучающихся во время воспитательного процесса	да		-2
2	Нарушение норм техники безопасности	да		-2
3	Уменьшение численности обучающихся в ГПД в течение рассматриваемого периода, низкая посещаемость	да		-1
4	Обоснованные жалобы о нарушении прав участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	да		-2

5	Наличие замечаний по работе с документацией (в рамках должностной инструкции)	да		-0,5 (за каждое замечание)
6	Невыполнение плана работы воспитателя ГПД	да		-1 (за каждый раздел плана)

-8,5

3.11. Критерии материального стимулирования учителя-логопеда

№ п./п.	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции	Да	1
2.	Участие в системе мониторинга	Да	3
3.	Наличие работы с родителями (или лицами, их заменяющими), педагогами школы	Да	1
4.	Наличие системы и анализ результатов диагностической работы учителя-логопеда	Да	3
5.	Применение информационных технологий в аналитической деятельности, обработке результатов.	Да	2
6.	Выступления на семинарах, конференциях, педсоветах: <ul style="list-style-type: none"> • школьного уровня • районного уровня 	Да да	1 2
7.	Проведение открытых занятий, мастер-классов <ul style="list-style-type: none"> • школьного уровня • районного уровня 	Да Да	1 2
8.	Наличие публикаций в газетах, специализированных журналах, интернет-сайтах.	Да	2
9.	Участие в профессиональных конкурсах, за призовое место (1,2,3)	Да Да	1 2
10.	Эстетическое оформление помещения для работы.		2
11.	Повышение квалификации	Да	1

Примечания:

К п.1. Наличие системы работы с документами: своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны администрации, представителей контролирующих органов.

К п.2. Участие в системе мониторинга – разработка программы и проведение мониторинга с целью поддержки образовательного процесса

К п.3. Наличие работы с родителями: учет работы с родителями по оказанию помощи и поддержки: преодоление педагогических ошибок и конфликтных ситуаций, проведение деловых игр и пр.

К п.4. Наличие системы в диагностической работе – анализ динамики развития детского коллектива, состояния речи обучающихся.

К п.5 Свободное владение персональным компьютером, использование ПК при формировании мониторинговых и диагностических материалов, при обработке результатов.

К п.10. Эстетическое, развивающее оформление помещений для постоянной работы с детьми, для организации мероприятий с учетом возрастных особенностей детей.

К п.11. Повышение квалификации – прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, профессиональных конкурсах (не ниже районного уровня), публикации в прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение ученой степени в рассматриваемый период.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда учителя-логопеда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования.	измерители	баллы
1.	Травматизм обучающихся во время проводимых педагогом – логопедом мероприятий	да	-2
2.	Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся, нашедшие отражение в административных актах.	да	-2
3.	Невыполнение должностных обязанностей или выполнение их не в полном объеме.	да	-2
4.	Нарушение правил трудового распорядка	да	-2

3.12. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника Школы за результативность и качество труда устанавливаются приказом директора в денежной сумме на определенный период (как правило, на месяц). Размеры выплат стимулирующего характера работника максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемых им.

3.13. Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам Школы за результативность и качество труда является итоговый оценочный лист, заполняемый экспертно-аналитической группой.

3.14. Состав экспертно-аналитической группы ежегодно утверждается приказом директора Школы. В состав экспертно-аналитической группы входят директор Школы, заместители директора, руководители методических объединений, представители представительного органа работников (при наличии).

3.15. Экспертно-аналитическая группа заполняет оценочные листы на педагогических работников согласно критериям и баллам, утвержденным настоящим Положением. Координирует деятельность экспертно-аналитической группы директор Школы.

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

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

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

3.19. В случае несогласия с оценкой результатов своей деятельности работник в течение

5 рабочих дней с момента ознакомления с итоговым оценочным листом вправе обратиться в письменном виде за разъяснением в экспертно-аналитическую группу.

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

3.21. Директор Школы представляет на Общее собрание работников аналитическую информацию о достижениях работников Школы, стимулирование которых производится за результативность и интенсивность труда, в виде итогового оценочного листа, включающего критерии и количество баллов.

3.22. На основании представления директора Общее собрание работников Школы принимает решение о согласовании представленных результатов или же предлагает мотивированные изменения. Решение по вопросам согласования, внесения мотивированных изменений принимается простым большинством голосов. Правомочность принятия решений Общего собрания работников определяется на основании Положения, регламентирующего его деятельность.

3.23. На основании проведенной оценки достижений работников производится подсчет баллов за соответствующий период по каждому работнику Школы и составляется итоговая ведомость, отражающая сумму баллов по всем критериям оценки, зафиксированных в итоговых оценочных листах по каждому работнику.

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

Величина ежемесячной стимулирующей выплаты работнику Школы рассчитывается по формуле:

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

HE - ежемесячная стимулирующая выплата работнику;

D - денежный вес одного балла;

B - количество баллов;

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

4. Условия и порядок определения выплат стимулирующего характера работникам учебно-вспомогательного персонала Школы за качество и высокие результаты работы.

4.1. Критерии материального стимулирования заведующего библиотекой

№п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1	Высокая читательская активность обучающихся	да	2
2	Справочно-библиографическая и информационная работа: проведение библиотечно-библиографических уроков для обучающихся	да	1
3	Редактирование справочно-библиографического аппарата библиотеки	да	1
4	Пропаганда чтения как формы культурного досуга: оформление тематических выставок	да	1
5	Пропаганда чтения как формы культурного досуга: организация и проведение бесед, обзоров, воспитательных мероприятий:	по классам	1
		общешкольных	2
		на районном уровне	3

6	Своевременная выдача и сбор учебников			2
7	Повышение квалификации	да		1
8	Сотрудничество с УДО, ОУ, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и другими учреждениями	да		1
9	Эстетическое оформление предметной среды закрепленного помещения с учетом санитарных норм и сохранность материальных ценностей в библиотеке	да		1
10	Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции	да		1
11	Применение информационных технологий в работе	да		1
12	Участие в инновационной и экспериментальной работе	да		1
13	Организация внеурочной деятельности обучающихся в соответствии с ФГОС	да		2
14	Наличие методической работы	да		1
15	Активное участие в подготовке и проведении педагогических советов, совещаний, семинаров	да		1

Примечания:

К п.1. Высокая читательская активность обучающихся – данный показатель учитывается при наличии фактов, подтверждающих высокую читательскую активность обучающихся.

К п.2. Справочно-библиографическая и информационная работа – участие в классных часах, часах общения, проведение мероприятий, направленных на активизацию интереса обучающихся школы к чтению.

К п.5. Пропаганда чтения как формы культурного досуга: организация и проведение бесед, обзоров, воспитательных мероприятий, способствующих пропаганде книги, воспитывающих культурное и социальное самосознание и содействующих эмоциональному развитию обучающихся.

К п.7. Повышение квалификации – прохождение курсов повышения квалификации с получением свидетельства, сертификата.

К п.8. Сотрудничество с УДО, другими ОУ, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и другими учреждениями – систематическое взаимодействие с УДО, ОУ, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения, музеями, походы в театры, лаборатории, библиотеки и т.д., организация совместных воспитательных мероприятий для обучающихся, привлечение специалистов партнерских организаций к образовательной деятельности с обучающимися.

К п.10. Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции - своевременное ведение обязательной текущей документации, отсутствие замечаний со стороны представителей администрации школы, контролирующих органов по работе с документацией.

К п.11. Применение информационных технологий при организации работы и проведении воспитательных мероприятий с обучающимися.

К п.12. Участие в инновационной и экспериментальной работе - участие в работе опытно-экспериментальных площадок.

К п.13. Организация внеурочной деятельности обучающихся в соответствии с ФГОС - в ходе реализации направлений внеурочной деятельности обучающихся посредством проведения внеклассных мероприятий, индивидуальной работы с обучающимися и т.д.

К п.14. Наличие методической работы заведующей библиотеки – участие в конференциях, семинарах, профессиональных конкурсах не ниже районного уровня в течение рассматриваемого периода. Наличие опубликованных методических материалов, обобщенного педагогического опыта (на муниципальном и региональном уровне).

К п.15. Активное участие в подготовке и проведении педагогических советов, совещаний - подготовка и выступление с докладом на педагогическом совете или совещании по определенному вопросу или определенной теме.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда заведующего библиотекой

№п/п	Критерии, понижающие уровень материального стимулирования	Измерители	Баллы
1	Травматизм обучающихся во время воспитательного процесса, организуемого заведующим библиотекой	Да	-2
2	Нарушение норм техники безопасности	Да	-2
3	Уменьшение показателя книговыдачи в течение рассматриваемого периода	Да	-1
4	Обоснованные жалобы о нарушении прав участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	Да	-2
5	Наличие замечаний по работе с документацией (в рамках должностной инструкции)	Да	-0,5 (за каждое замечание)
6	Невыполнение плана работы библиотеки	Да	-1

4.2. Критерии материального стимулирования лаборанта

№ п./п.	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Наличие системы работы с документами, учебно-наглядным оборудованием в кабинетах физики, химии, биологии	Да	2
2.	Владение ПК	Да	1
3.	Участие в подготовке дидактического материала для уроков	Да	1
4.	Эстетическое оформление лаборантских с учетом требований Роспотребнадзора, выполнение требований Госпожнадзора	Да	2
5.	Отсутствие замечаний со стороны учителей, администрации и контролирующих органов по состоянию лабораторного оборудования и учебно-наглядных принадлежностей, подготовке лабораторных и практических работ с соблюдением норм безопасности	Да	2

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда лаборанта

№ п./п.	Критерии, понижающие уровень материального стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса, обусловленных состоянием лабораторного оборудования	Да	-2
2.	Нарушение норм техники безопасности и требования СанПиН	Да	-2
3.	Невыполнение должностных обязанностей или выполнение их в неполном объеме.		-2

4.3. Критерии материального стимулирования секретаря-машинистки

№	Показатели материального стимулирования	Измерители	Баллы
----------	--	-------------------	--------------

п./п.			
1.	Наличие системы работы с документацией по номенклатуре дел и организационно-распорядительной документацией	Да	2
2.	Уверенное владение ПК и множительной техникой	Да	3
3.	Своевременное ознакомление участников образовательного процесса с приказами и распорядительными актами	Да	2
4.	Отсутствие замечаний со стороны администрации и контролирующих органов по ведению делопроизводства	Да	2
5.	Участие в системе мониторинга в школе	Да	2

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда секретаря-машинистки

№ п./п.	Критерии, понижающие уровень материального стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Нарушение правил и норм ТБ	Да	-2
2.	Обоснованные жалобы со стороны участников образовательного процесса по своевременности оформления документации	Да	-2

4.4. Критерии материального стимулирования инженера-программиста

№ п./п.	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Обеспечение эффективного участия педагогов школы в конкурсах ИК-технологий различного уровня и представление школы на окружных, городских, российских мероприятиях	Да	2
2.	Наличие системы работы с электронным дневником	Да	2
3.	Своевременное обновление школьного сайта.	Да	2
4.	Выступления на семинарах, конференциях, педсоветах: <ul style="list-style-type: none"> • школьного уровня • районного уровня 	Да	1,5
5.	Участие в профессиональных конкурсах, за призовое место(1,2,3)	Да	2
6.	Наличие системы работы с электронными документами и организационно-распорядительной документацией	Да	1
9.	Компьютерное сопровождение предметных недель, внеурочных мероприятий, спектаклей, проектов для школы	Да	1,5
10.	Консультации с учителями – предметниками, родителями, обучающимися по работе с электронной системой	Да	0,5

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда инженера-программиста

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования.	измерители	баллы
1.	Наличие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции	да	-2
	Наличие жалоб к функционированию школьной	Да	-2

	компьютерной техники и сети		
2.	Невыполнение должностных обязанностей или выполнение их не в полном объеме.	да	-2
3.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	да	-2

-8

4.5. Стимулирование работников школы, критериальная база оценки качества и результативности труда, по должностям которых не предусмотрена разделом 3 настоящего Положения, производится за счет доли фонда стимулирующих выплат, пропорциональной доле базового фонда оплаты труда, используемой на оплату труда этой категории работников.

4.6. Определение размера выплат стимулирующего характера работников учебно-вспомогательного персонала Школы осуществляется в том же порядке, как и руководящим и педагогическим работникам.

5. Условия осуществления выплат стимулирующего характера за выполнение конкретной работы (премиальных выплат).

5.1. Настоящим Положением предусматривается осуществление поощрения работников Школы за выполнение конкретной работы, за заслуги и достижения, не носящие систематического характера и не предусмотренные разделом 3 Положения.

5.2. Основаниями для премирования работников Школы является:

- качественная подготовка и проведение конкретного мероприятия, конкретной работы;
- высокие достижения в учебной и (или) воспитательной работе по завершении учебного года, календарного года;
- разработка методического сопровождения образовательного процесса;
- внедрение передового педагогического опыта в образовательный процесс;
- подготовка обучающихся - участников, победителей и призеров конкурсов, олимпиад, конференций, соревнований различного уровня;
- победа или призовое место в профессиональных конкурсах не ниже районного уровня;
- образцовое содержание и подготовка учебных кабинетов (классных комнат) к новому учебному году;
- качественное оформление документации при подготовке к процедурам лицензирования, государственной аккредитации;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- организация и проведение районных, областных семинаров на базе Школы;
- высокие результаты по итогам государственной итоговой аттестации 9, 11-х классов и других форм внешней независимой оценки качества;
- подготовка и оформление документации к государственной итоговой аттестации, участие в проведении ГИА-9, ГИА-11;
- участие в разработке инновационных программ Школы;
- участие в разработке конкурсных проектов Школы;
- напряженность и сложность работы в период подготовки Школы к новому учебному году;
- активное участие в общественной жизни Школы;
- выполнение работ, связанных с обеспечением безаварийного, бесперебойного функционирования инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения Школы;
- высокий уровень исполнительской дисциплины работника, обеспечивающий результативность деятельности Школы;
- участие в работе экспериментальных (инновационных) площадок, проводящих исследовательскую работу по обновлению содержания образования;
- выполнение ремонтных, малярных работ при подготовке Школы к новому учебному году;
- качественное выполнение работы, не входящей в должностные обязанности работника.

5.3. При наличии финансирования могут осуществляться премиальные выплаты по следующим основаниям:

- достижение работником, имеющим большой непрерывный стаж работы в Школе, юбилейного возраста (50, 55, 60, 65 лет);
- празднование следующих праздников: День Учителя, Новый год, День защитника Отечества 23 февраля, Международный женский день 8 марта, юбилей Школы.

5.4. Премирование работников Школы производится по представлению заместителей директора; премирование заместителей директора производится по представлению директора Школы.

5.5. Рассмотрение оснований для премирования и размер премии происходит на заседании экспертно-аналитической группы и принимается простым большинством голосов.

5.6. В случае принятия решения экспертно-аналитической группой о премировании, директор Школы издает соответствующий приказ с указанием основания для премирования работника и размера премии.

5.7. Стимулирование работников Школы, критериальная база оценки качества и результативности труда, по должностям которых не предусмотрена разделом 3 настоящего приложения, производится за счет доли фонда стимулирующих выплат, пропорциональной доле базового фонда оплаты труда, используемой на оплату труда этой категории работников.

Доплаты за дополнительно возложенные на педагогических и других работников обязанности

Перечень оснований		Размер доплат в процентах от минимального оклада по ПКГ
1. За классное руководство:		
Учителям	1 - 4 классов	15
	5 - 11 классов	20
2. За проверку тетрадей:		
Учителям	1 - 4 классов	10
3. За проверку письменных работ:		
Учителям по русскому языку и литературе		15
Учителям по математике, химии, физике, биологии, иностранному языку, истории, обществознанию, географии		10
4. Консультирование, рецензирование рефератов и других творческих работ		10
5. За заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими:		
Учителям		10
6. За руководство методическими и предметными комиссиями:		
Педагогическим работникам		до 15
7. За заведование заочным отделением:		
Педагогическим работникам		до 25
8. 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
9. За заведование учебно-опытными участками (в зависимости от объема на время выполнения работ):		
Учителям		до 25
10. За исполнение обязанностей мастера учебных мастерских (заведование учебными мастерскими):		
Учителям		до 20
При наличии комбинированных мастерских		до 35
11. За проведение внеклассной работы по физическому воспитанию:		

С количеством классов-комплектов:	
от 10 до 19	25
от 20 до 29	50
30 и более	100
12. За работу с библиотечным фондом учебников:	
Работникам Школы, осуществляющих образовательную деятельность, (если отсутствует должность библиотекаря), за работу с библиотечным фондом учебников в зависимости от количества экземпляров учебников, за работу с архивом Школы	до 20
13. За ведение делопроизводства:	
Учителям, преподавателям и другим работникам	до 25
14. За организацию трудового обучения, общественно полезного, производительного труда и профориентацию:	
Педагогическим работникам:	
6 - 12 классов	20
13 - 29 классов	35
30 и более классов	60
15. За заведование учебно-консультационными пунктами:	
Учителям и другим педагогическим работникам	10
16. Педагогическим работникам, осуществляющих образовательную деятельность, за участие в работе на областных экспериментальных площадках, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий:	
Педагогическим работникам	до 20
Руководителям	до 10
17. Работникам Школы, осуществляющих образовательную деятельность, за работу в комиссиях по осуществлению закупок:	
Руководство комиссиями	20
Работа секретаря	15

Примечания:

1. Доплаты за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей работников, рассчитываются исходя из минимального оклада по ПКГ и увеличиваются в соответствии с нормативными актами городского округа Навашинский.

2. Доплаты за классное руководство, проверку тетрадей устанавливаются в размере, предусмотренном настоящей таблицей, в классе с наполняемостью не менее 15 человек, за исключением классов, осуществляющих адаптированные основные общеобразовательные программы. Для классов с меньшей наполняемостью расчет размера доплаты за классное руководство, проверку тетрадей осуществляется в размере 50 процентов от установленной доплаты. Для классов, осуществляющих адаптированные основные общеобразовательные программы, доплаты за классное руководство, проверку тетрадей устанавливаются в размере, предусмотренном настоящей таблицей.

Порядок определения стажа педагогической работы

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

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

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

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

№ п/п	Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1.	Организации, осуществляющие образовательную деятельность, кроме организаций высшего образования и дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов) Организации 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, У КП, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культурорганизаторы, экскурсоводы, инструкторы слуховых кабинетов, заведующие слуховыми кабинетами, организаторы внеклассной и внешкольной воспитательной работы с детьми, воспитатели-методисты
2.	Образовательные организации высшего образования	профессорско-преподавательский состав, концертмейстеры, аккомпаниаторы
3.	Образовательные организации со специальным наименованием «высшие военные» и «средние военные»	работа (служба) на профессорско-преподавательских и преподавательских должностях
4.	Образовательные организации дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов), методические (учебно-методические) организации всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	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), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	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 с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
6.	Образовательные организации РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	руководящий, командно-летний, 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 организации или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

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

специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных организаций, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

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

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

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

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

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

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

**Размеры минимальных окладов,
минимальных ставок заработной платы работников, осуществляющих
образовательную деятельность по замещаемым должностям,
предусмотренным ПКГ должностей работников культуры**

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по профессии	Минимальные оклады (минимальные ставки заработной платы), рублей
1.	ПКГ "Должности руководящего состава организаций культуры, искусства и кинематографии" (заведующий библиотеки)	-	9905