

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 3**

ПРИНЯТО	УТВЕРЖДЕНО
на заседании Управляющим Советом МАОУ СШ № 3 от 17.05.2017	приказом МАОУ СШ № 3 от 17.05.2017 № 158 Директор МАОУ СШ № 3
	
	Балашова Е.И.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ СРЕДНЕЙ ШКОЛЫ № 3,
ОСУЩЕСТВЛЯЮЩЕГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ НА ТЕРРИТОРИИ
ВОЛОДАРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ,
УЧРЕДИТЕЛЕМ КОТОРОГО ЯВЛЯЕТСЯ АДМИНИСТРАЦИЯ ВОЛОДАРСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА**

(далее – Положение)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Нижегородской области от 23 июля 2008 года № 296 «Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области», Постановлением администрации Володарского муниципального района от 26 сентября 2008 года № 448 «Об отраслевой системе оплаты труда работников казенных, бюджетных и автономных учреждений Володарского муниципального района», другими нормативными актами Российской Федерации, Нижегородской области, Володарского муниципального района.

1.2. Отраслевая система оплаты труда работников муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Володарского муниципального района Нижегородской области, учредителем которых является Администрация Володарского муниципального района (далее - организации), устанавливается в целях:

- повышения уровня доходов работников организаций;
- 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 МАОУ СШ № 3, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными

1.1. нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Нижегородской области, Володарского муниципального района.

Оплата труда работников МАОУ СШ № 3 осуществляется по отраслевой системе оплаты труда с учетом специфики деятельности организации.

Отраслевая система оплаты труда работников МАОУ СШ № 3 устанавливается и изменяется 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 муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждениях Володарского муниципального района, утвержденного Постановлением администрации Володарского муниципального района от 21 октября 2008 года № 490;

д). перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждениях Володарского муниципального района, утвержденного Постановлением администрации Володарского муниципального района от 21 октября 2008 года № 497;

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 Володарского муниципального района;

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

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

1.2. Отраслевая система оплаты труда работников МАОУ СШ № 3 включает: минимальные оклады (ставки заработной платы) по профессиональным квалификационным группам, должностные оклады по должности в зависимости от сложности выполняемой работы и величины повышающих коэффициентов, условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров организаций, условия осуществления выплат компенсационного, стимулирующего и иного характера. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.3. Минимальные оклады (ставки заработной платы) работников по профессиональным квалификационным группам устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных окладов, утверждаемых Администрацией Володарского муниципального района.

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

1.4. 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.

1.5. 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.

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

1.7. Формирование фонда оплаты труда МАОУ СШ № 3 осуществляется в пределах объема средств организации на текущий финансовый год.

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

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников организации не более 40 процентов.

1.8. МАОУ СШ № 3 самостоятельно определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании регионального норматива бюджетного финансирования, количества обучающихся и поправочного коэффициента, долю средств на учебные расходы, оснащение образовательного процесса, на оплату труда работников организации.

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

1.10. Объем бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда работников организаций, ежегодно индексируется не ниже уровня, предусмотренного нормативно-правовым актом администрации Володарского муниципального района.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда работников МАОУ СШ № 3 распределяется на базовую (ФОТб) и стимулирующую части (ФОТст). Решение о распределении фонда оплаты труда на базовую и стимулирующую части устанавливается руководителем организации по согласованию с представительным органом работников.

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

2.3. Штатное расписание организации ежегодно утверждается руководителем организации и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих данной организации. В соответствии с уставной деятельностью организации при формировании штатного расписания используются должности и профессии в соответствии с профессиональными квалификационными группами, утвержденными приказами Минздравсоцразвития России от 3 июля 2008 года N 305н; от 29 мая 2008 года N 247н; от 29 мая 2008 года N 248н; от 5 мая 2008 года N 216н; от 5 мая 2008 года N 217н; от 18 июля 2008 года N 342н.

Штатная численность работников организации устанавливается руководителем МАОУ СШ № 3 исходя из функций, задач, объемов работ и нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утвержденные в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

В случае оптимизации структуры и численности работников организации экономия фонда оплаты труда должна быть направлена на повышение заработной платы работников, отраженных в указах Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", от 1 июня 2012 года N 761 "О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы", от 28 декабря 2012 года N 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 (ставкам заработной платы) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) устанавливаются руководителем организации на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников не могут быть ниже минимальных окладов (ставок

заработной платы) по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

2.4.1. Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников организаций по должностям и профессиям соответствующих профессиональных квалификационных групп (далее - минимальные оклады по ПКГ), основания и величины коэффициентов, повышающих минимальные оклады по ПКГ, установлены в **приложении 1** "Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников МАОУ СШ № 3, осуществляющего образовательную деятельность на территории Володарского муниципального района Нижегородской области, учредителем которого является Администрация Володарского муниципального района" к настоящему Положению.

2.4.2. Оплата труда педагогических работников, для которых приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года N 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 МАОУ СШ № 3, осуществляющего образовательную деятельность на территории Володарского муниципального района Нижегородской области, учредителем которого является Администрация Володарского муниципального района" 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).

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

2.6. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников организаций устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми 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 организаций приводятся в **приложении 3** "Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда МАОУ СШ № 3, осуществляющего образовательную деятельность на территории Володарского муниципального района Нижегородской области, учредителем которого является Администрация Володарского муниципального района" к настоящему Положению.

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда организации определено в **приложении 3** "Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда МАОУ СШ № 3, осуществляющего образовательную деятельность на территории Володарского муниципального района Нижегородской области, учредителем которого является Администрация Володарского муниципального района" к настоящему Положению.

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

2.7. Работникам организации устанавливаются доплаты за работу, необходимую для осуществления учебно-воспитательного процесса, но не входящую в круг должностных обязанностей соответствующих должностей согласно профессионально-квалификационным справочникам. Перечень и размеры доплат устанавливаются приказом руководителя организации в процентном отношении от минимального оклада по ПКГ работника или в денежном выражении.

Доплаты за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей работника, не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении стимулирующих или компенсационных выплат. Перечень и величина доплат определены в **приложении 4** "Доплаты за дополнительно возложенные на педагогических работников обязанности" к настоящему Положению.

2.8. Порядок установления должностных окладов педагогическим работникам.

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

2.8.2. 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 МАОУ СШ № 3, осуществляющего образовательную деятельность на территории Володарского муниципального района Нижегородской области, учредителем которого является Администрация Володарского муниципального района" к настоящему Положению).

2.8.3. Аттестация педагогических работников образовательных организаций осуществляется в соответствии со статьей 49 Федерального закона от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

2.8.4. 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.

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

2.8.6. 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.

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

2.8.8. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, логопедам, учителям учебных предметов (в том числе в I - IV классах) общеобразовательных организаций, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы (классов) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья должностные оклады устанавливаются при получении диплома о высшем образовании по специальностям:

- тифлопедагогика;
- сурдопедагогика;
- олигофренопедагогика;
- логопедия;
- специальная психология;
- коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная);
- дефектология и другие аналогичные специальности, а также окончившим факультеты профессиональной переподготовки по указанным выше специальностям и получившим диплом.

2.8.9. 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.

2.8.10. Размеры минимальных окладов, ставок заработной платы работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, по профессиональной квалификационной группе должностей работников культуры установлены в **приложении 6** «Размеры минимальных окладов, минимальных ставок заработной платы работников, по замещающим должностям, предусмотренным ПКГ должностей работников культуры».

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

2.8.11. Должностные оклады работников дошкольных групп и отделений в составе общеобразовательных организаций, центров образования и других устанавливаются как педагогическим работникам согласно настоящему Положению.

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

- при изменении величины минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ Администрацией Володарского муниципального района - с даты введения новых минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией уполномоченного федерального органа исполнительной власти;
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня официального утверждения Высшей аттестационной комиссией уполномоченного федерального органа исполнительной власти;
- при присвоении ученого звания доцента, профессора - со дня принятия решения Министерством образования и науки Российской Федерации.

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

2.8.13. Руководитель организации проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) учителей, преподавателей, других работников, устанавливает им должностные оклады, ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в той же организации помимо основной работы), тарификационные списки по форме, установленной нормативным правовым актом соответствующего структурного подразделения администрации

Володарского муниципального района, выполняющим функции и полномочия учредителем организации.

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

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

2.9.1. 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 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о Порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

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

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

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

2.9.4. 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 2.11 настоящего Положения.

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

Конкретная продолжительность учебных занятий, но не превышающая 45 минут, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным нормативным актом образовательной организации 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.

2.9.6. 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;

- 1 - 4 классов, не имеющих необходимой подготовки для ведения уроков русского языка, организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам начального общего образования с родным (нерусским) языком обучения, расположенных в сельских населенных пунктах;

- русского языка организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам начального общего образования с родным (нерусским) языком обучения, расположенных в сельских населенных пунктах;

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

- иностранного языка организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам, расположенных в поселках лесозаготовительных и сплавных предприятий и химлесхозов.

2.9.7. Учителям, а также преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования педагогической направленности (за исключением преподавателей указанных организаций, применяющих норму часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы), применяющих норму часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка снижается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, по истечении срока уведомления о ее снижении, предусмотренного настоящим пунктом, до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается:

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

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

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

Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного пунктом 2.9.9 настоящего Положения.

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

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

2.9.9. Объем учебной нагрузки учителей и преподавателей организаций, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о Порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

При определении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и преподавателям, для которых организация является основным местом работы, сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в классах (классах-комплектах), группах, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 2.9.7 настоящего Положения.

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

Объем учебной нагрузки педагогических работников (за исключением педагогических работников, замещающих должности профессорско-преподавательского состава), установленный на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона), не может быть изменен в текущем учебном году (тренировочном периоде, спортивном сезоне) по инициативе работодателя, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических

работников, для которых норма часов учебной (преподавательской) работы составляет 18 часов в неделю за ставку заработной платы, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

Объем учебной нагрузки педагогических работников (за исключением педагогических работников, замещающих должности профессорско-преподавательского состава), установленный в текущем учебном году (тренировочном периоде, спортивном сезоне), не может быть изменен по инициативе работодателя на следующий учебный год (тренировочный период, спортивный сезон) 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 той же образовательной организации его руководителем, определяется учредителем образовательной организации, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, руководителем образовательной организации. Преподавательская работа в той же образовательной организации для указанных работников совместительством не считается.

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

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

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

- педагогам дополнительного образования и старшим педагогам дополнительного образования;

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

- логопедам медицинских организаций и организаций социального обслуживания;

- учителям иностранного языка дошкольных образовательных организаций;

- преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования педагогической направленности (за исключением преподавателей указанных организаций, применяющих норму часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы).

2.9.10. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же образовательной организации (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере

образования, и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, если учителя и преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 должностной оклад.

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

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

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

2.10. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам образовательных организаций.

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

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

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

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

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

Тарификация учителей, осуществляющих обучение обучающихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость

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

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

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

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

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

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

2.10.4. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к отдельным видам работ в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 27 марта 2006 года N 69 "Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений".

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

2.11. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

2.11.1. 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 образовательные организации;
- 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;
- при оплате преподавателей профессиональных образовательных организаций за выполнение преподавательской работы сверх годового объема учебной нагрузки.

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).

Для преподавателей профессиональных образовательных организаций - путем деления должностного оклада на 72 часа.

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.

2.11.2. Руководители образовательных организаций в пределах имеющихся средств могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно показателям, приведенным в таблице:

N п/п	Контингент обучающихся	Размер коэффициентов ставок почасовой оплаты труда		
		профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
1.	Обучающиеся профессиональных образовательных организациях в	0,05	0,04	0,03
2.	Аспиранты, слушатели	0,06	0,05	0,04

N п/п	Контингент обучающихся	Размер коэффициентов ставок почасовой оплаты труда		
		профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
	образовательных организаций дополнительного профессионального образования			

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

Ставки почасовой оплаты труда исчисляются:

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

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

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

Оплата труда оппонентов при защите диссертаций на ученую степень доктора наук или кандидата наук производится по часовым ставкам, предусмотренным для лиц, проводящих учебные занятия с аспирантами.

Почасовая оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, рецензентов конкурсных работ, проведения договорных исследовательских работ производится по часовым ставкам, предусмотренным для лиц, проводящих учебные занятия с аспирантами.

3. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

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

3.2. Должностной оклад руководителя организации определяется трудовым договором.

Порядок установления должностного оклада руководителей муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Володарского муниципального района Нижегородской области, а также иных муниципальных организаций Володарского муниципального района Нижегородской области в сфере образования, учредителем которых является Администрация Володарского муниципального района установлен в **приложении 9** к настоящему Положению.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организаций, его заместителей и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется структурным подразделением администрации Володарского муниципального района, выполняющего функции и полномочия

учредителя организации в размере, не превышающем размера, установленного постановлением администрации Володарского муниципального района от 19.04.2017 № 796 "Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений Володарского муниципального района Нижегородской области и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений".

Индексация заработной платы работников, отнесенных к категории "руководители", не может превышать индексацию заработной платы, предусмотренную нормативно-правовым актом Володарского муниципального района на очередной финансовый год.

3.3. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера организации устанавливаются руководителем организации на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителя этой организации.

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

Для руководителя организации работодателем предусматривается отдельный перечень стимулирующих выплат, в том числе за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Указанные выплаты могут быть установлены с учетом целевых показателей эффективности деятельности организации. Размеры стимулирующих выплат руководителю ежегодно устанавливаются учредителем в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя организации.

3.6. Руководителю организации, заместителям руководителя, главному бухгалтеру выплачиваются надбавки за выслугу лет.

Величина надбавки за выслугу лет устанавливается в процентном отношении от должностного оклада:

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

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

при выслуге лет более 10 лет - до 15%.

Выслуга лет устанавливается:

для руководителей организации - в зависимости от стажа руководящей работы, определяемого в порядке, утверждаемом администрацией Володарского муниципального района;

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

для заместителей руководителя, курирующих хозяйственную работу, - главного бухгалтера в зависимости от общего стажа работы.

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

Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров организаций 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 унитарных предприятий, муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений Володарского муниципального района Нижегородской области в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и представления указанными лицами данной информации, утвержденным постановлением администрации Володарского муниципального района от 30 января 2017 года N 121.

4. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

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

4.2. 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 образовательной организации в порядке исключения могут быть назначены руководителем образовательной организации на соответствующие должности.

4.3. 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.

4.4. Педагогическим работникам при введении в штаты образовательных организаций 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.

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

4.6. Положением об оплате труда работников организации предусматривается выплата работникам материальной помощи. Материальная помощь выплачивается за счет бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности. Материальная помощь оказывается при наступлении особых обстоятельств, требующих больших материальных затрат заявителя - рождение ребенка, продолжительное лечение и иные обстоятельства. Порядок и условия выплаты материальной помощи регулируются локальным нормативным актом организации.

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

Приложение 1

к Положению об оплате труда работников
Муниципального автономного
общеобразовательного учреждения средней
школы № 3, осуществляющего образовательную
деятельность на территории Володарского
муниципального района Нижегородской области,
учредителем которого является администрация
Володарского муниципального района

Порядок

ФОРМИРОВАНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ (СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ СРЕДНЕЙ ШКОЛЫ № 3, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩЕГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ НА ТЕРРИТОРИИ ВОЛОДАРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ, УЧРЕДИТЕЛЕМ КОТОРОГО ЯВЛЯЕТСЯ АДМИНИСТРАЦИЯ ВОЛОДАРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

1. Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников организаций, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям работников образования (за исключением работников образовательных организаций высшего образования и дополнительного профессионального образования).

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

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

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Минимальный оклад, руб.
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня (вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части)	3536

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

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень (дежурный по режиму, младший воспитатель)	1,0	3780
2 квалификационный уровень (диспетчер образовательной организации, старший)	1,05	3988

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
дежурный по режиму)		

1.4. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад ¹ , руб.
<i>1 квалификационный уровень</i> (инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый)	1,0	
<i>2 квалификационный уровень</i> (инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель)	1,11	8861
<i>3 квалификационный уровень</i> (воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель)	1,17	9303
<i>4 квалификационный уровень</i> (преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший методист, старший воспитатель, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	1,22	9746

Примечание:

а). Минимальный оклад¹ – это Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников по должностям: "учитель", "преподаватель", "педагог" муниципальных общеобразовательных организаций (включая общеобразовательные организации с наличием интерната, общеобразовательные организации со специальным наименованием "кадетская школа" с наличием интерната, "кадетский корпус" с наличием интерната, общеобразовательные организации, реализующие адаптированные основные общеобразовательные программы, общеобразовательные организации, общеобразовательные организации с наличием в наименовании слов "начальная школа - детский сад", общеобразовательные организации со специальным наименованием "санаторная", общеобразовательные организации со специальным наименованием "специальные учебно-воспитательные учреждения для обучающихся с девиантным

(общественно опасным) поведением", а также общеобразовательные организации с наличием интерната, реализующие адаптированные основные общеобразовательные программы, для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей).

1.5. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	5853
2 квалификационный уровень	1,04	6097
3 квалификационный уровень	1,09	6341

1.6. Положением об оплате труда работников организации, осуществляющей образовательную деятельность, Володарского муниципального района (далее - Положение об оплате труда) предусматриваются коэффициенты, повышающие минимальный оклад по ПКГ и формирующие должностной оклад.

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

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

1.8. Коэффициенты, повышающие минимальный оклад по ПКГ, коэффициенты увеличения заработной платы по Указам Президента Российской Федерации, принятые Правительством Нижегородской области, и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение педагогических работников книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, формируют должностной оклад (ставку заработной платы) и учитываются при исчислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат работникам, устанавливаемых в процентном отношении от 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.

1.9. Педагогическим работникам муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Володарского муниципального района Нижегородской области 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.

1.10. Положением об оплате труда для работников организации 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 организации в зависимости от общего педагогического стажа работы по должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников (пункт 1.4 настоящего приложения), должностей руководителей структурных подразделений (пункт 1.5 настоящего приложения), и общего стажа работы по должностям работников учебно-вспомогательного персонала (пункты 1.2 и 1.3 настоящего приложения) и рассчитывается, исходя из минимального оклада по ПКГ, для должностей педагогических работников от минимального оклада по ПКГ с учетом учебной нагрузки. 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).

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

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

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

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

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем организации 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 должностям работников высшего образования и дополнительного профессионального образования, должностям работников сферы научных исследований и разработок.

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

2.2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	6828
2 квалификационный уровень	1,05	7195
3 квалификационный уровень	1,13	7683

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

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

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

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	3298
2 квалификационный уровень	1,07	3536

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

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	3455
2 квалификационный уровень	1,09	3780
3 квалификационный уровень	1,2	4145
4 квалификационный уровень	1,32	4573
5 квалификационный уровень	1,45	5000

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

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	4461
2 квалификационный уровень	1,09	4877
3 квалификационный уровень	1,2	5365
4 квалификационный уровень	1,33	5914
5 квалификационный уровень	1,48	6585

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

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	7072
2 квалификационный уровень	1,10	7804
3 квалификационный уровень	1,21	8535

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

за выслугу лет:

при выслуге лет от 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 организации в зависимости от общего стажа работы и рассчитывается исходя из минимального оклада по ПКГ.

3.7. Положением об оплате труда для работников ПКГ общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих предусматриваются персональные повышающие коэффициенты:

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

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем организации 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.

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

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

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

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень		
1 квалификационный разряд	1,0	3170
2 квалификационный разряд	1,04	3297
3 квалификационный разряд	1,09	3455
2 квалификационный уровень	1,14	3614

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

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень		
4 квалификационный разряд	1,0	3620
5 квалификационный разряд	1,11	4018
2 квалификационный уровень		
6 квалификационный разряд	1,23	4453
7 квалификационный разряд	1,35	4887
3 квалификационный уровень		
8 квалификационный разряд	1,49	5394
4 квалификационный уровень	1,63 - 1,79	5901-6480

4.3.1. Профессии рабочих, не включенные в профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих.

Квалификационные уровни	Квалификационные разряды	Профессии, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
Профессии рабочих, не включенные в ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"				
1	1		1,0	3170
1	2	Кухонный работник	1,04	3297
1	3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1,09	3455
Профессии рабочих, не включенные в ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"				
1	1		1,0	3620
1	5	Повар Слесарь по ремонту автомобилей Слесарь-сантехник Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	1,11	4018

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

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

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

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

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

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

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

Приложение 2

к Положению об оплате труда работников
Муниципального автономного
общеобразовательного учреждения средней
школы № 3, осуществляющего образовательную
деятельность на территории Володарского
муниципального района Нижегородской области,
учредителем которого является администрация
Володарского муниципального района

ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

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

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

№ п/п	Перечень оснований	Размер выплат в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы)
1	За работу в организациях, расположенных:	
1.1	- в сельских населенных пунктах (за исключением филиалов, структурных подразделений данных организаций, которые расположены в городских поселениях) (специалистам согласно пункту 1.6 настоящего приложения)	25
2	За работу в организациях, не имеющих бытовых коммуникаций (водопровода, центрального отопления, канализации и другого)	10

1.2. 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 общеобразовательных организациях, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития); в общеобразовательных организациях со специальным наименованием "санаторная"	15 - 20
2	За работу в образовательных организациях, имеющих отделения, классы, группы, в которых реализуются адаптированные основные общеобразовательные программы, для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы для	

№ п/п	Перечень оснований	Размер выплат в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы)
	обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении:	
	руководителю. Если такие классы (группы) созданы в общеобразовательных организациях с наличием интерната:	20
	руководителю	20
	работникам, непосредственно занятым в таких классах (группах)	20
3	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья на период фактической работы с указанными в настоящем пункте категориями детей	20
4	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых. На период фактической работы с указанными в настоящем пункте категориями детей	20
5	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов, организаций по работе с несовершеннолетними, злоупотребляющими психоактивными веществами (наркотиками)	20

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

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

1.5. Установление выплат компенсационного характера в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, расположенных в сельских населенных пунктах (за исключением филиалов, структурных подразделений данных организаций, которые расположены в городских поселениях), а также за границами

населенных пунктов (для организаций круглогодичного действия), осуществляется следующим работникам организаций:

1.5.1. Руководящие работники:

- директора, начальники, заведующие организациями;
- начальники учебно-методических, плановых и других основных отделов, управляющие (бригадиры на правах управляющих) учебных хозяйств, заведующие (отделами, лабораториями, учебной частью);
- заместители директоров, начальников, заведующих организациями, управляющих учебными хозяйствами, помощники директора по режиму;
- главные бухгалтеры, их заместители;
- руководители групп.

1.5.2. Главные специалисты.

1.5.3. Ведущие специалисты.

1.5.4. Специалисты:

- библиотекари, медицинские работники (врач, медицинская сестра), педагогические работники, концертмейстеры, аккомпаниаторы;
- организаторы внеклассной и внешкольной воспитательной работы с детьми;
- инженерно-педагогические работники (старшие мастера, мастера производственного обучения);
- преподаватели-организаторы ОБЖ, руководители допризывной военной подготовки молодежи;
- руководители физического воспитания, тренеры-преподаватели;
- инспекторы, методисты;
- психологи, социологи, социальные педагоги, педагоги-психологи, переводчики;
- старшие лаборанты;
- бухгалтеры, экономисты, художники;
- инженеры, механики, техники, мастера, агрономы, зоотехники и другие специалисты, предусмотренные квалификационным справочником;
- лаборанты, имеющие высшее образование и среднее профессиональное образование, инструкторы по труду, непосредственно участвующие в образовательном (воспитательном) процессе.

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

№ п/п	Наименование доплат	Рекомендуемый размер выплат (в процентах от должностного оклада)
1.	За работу в ночное время, за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов)	не ниже 35
2.	За работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда (приказ Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года N 579 "Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за	Минимальный размер 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

N п/п	Наименование доплат	Рекомендуемый размер выплат (в процентах от должностного оклада)
	неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР")	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
3.	За ненормированный рабочий день водителям автомобилей	25
4.	За работу водителям автомобилей, требующую повышенного уровня профессиональной квалификации	
	I класса	25
	II класса	10
5.	За привлечение работника к работе в установленный ему графиком выходной или нерабочий праздничный день:	не менее чем в двойном размере
	работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам	не менее двойной часовой или дневной ставки;
	работникам, получающим месячный оклад	не менее одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада,
	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.)	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
6.	За переработку рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работу в организациях, осуществляющих лечение, оздоровление и (или)	сверхурочная работа оплачивается за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее

N п/п	Наименование доплат	Рекомендуемый размер выплат (в процентах от должностного оклада)
	отдых, осуществляемую по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой	чем в двойном размере

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

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

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

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

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

к Положению об оплате труда работников
Муниципального автономного
общеобразовательного учреждения средней
школы № 3, осуществляющего образовательную
деятельность на территории Володарского
муниципального района Нижегородской области,
учредителем которого является администрация
Володарского муниципального района

ПОЛОЖЕНИЕ
О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
СРЕДНЕЙ ШКОЛЫ № 3, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩЕГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ
ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ НА ТЕРРИТОРИИ ВОЛОДАРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ, УЧРЕДИТЕЛЕМ КОТОРОГО ЯВЛЯЕТСЯ
АДМИНИСТРАЦИЯ ВОЛОДАРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

(далее – Положение)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда МАОУ СШ № 3 разработано в целях повышения качества и результата трудовой деятельности педагогических и руководящих работников организации.

1.2. Положение устанавливает общий порядок и критерии формирования доплат и надбавок стимулирующего характера работникам МАОУ СШ № 3 (далее - выплаты стимулирующего характера).

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

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

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

2. ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА
ОРГАНИЗАЦИИ.

2.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ, сложность и напряженность;

- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет (в виде надбавок, определенных приложением 1 к Положению);

- премиальные выплаты по итогам конкретной работы;

2.1.1. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы предполагают поощрение работника:

- за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

- за инициативу, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда;

- за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации.

Перечень критериев оценки результативности и качества работы МАОУ СШ № 3 изложен в разделе 3 настоящего приложения.

2.1.2. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ, сложность и напряженность 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 и имиджа организации среди населения.

2.1.3. Выплаты стимулирующего характера за выполнение конкретной работы предполагают поощрение работника:

- за качественную подготовку и проведение конкретного общешкольного мероприятия;

- за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности; ,

- за выполнение работ, связанных с обеспечением безаварийного, бесперебойного функционирования инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения организации.

2.2. Распределение средств стимулирующей части фонда оплаты труда работников МАОУ СШ № 3 по видам и формам материального стимулирования работников производится администрацией организации в соответствии с положением об оплате труда, утвержденным в данной организации.

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

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

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

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

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

3.1. Порядок установления выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Володарского муниципального района Нижегородской области, а также иных муниципальных организаций и учреждений Володарского муниципального района Нижегородской области, подведомственных Управлению образования администрации Володарского муниципального района, устанавливается муниципальными правовыми актами Володарского муниципального района на основании целевых показателей деятельности муниципальных образовательных организаций и руководителей образовательных организаций.

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

3.3. Целевые показатели деятельности муниципальных образовательных организаций и руководителей образовательных организаций :

3.3.1.Общеобразовательные организации:

№ п/п	Показатели деятельности	Плановые показатели деятельности	Критерии оценки эффективности работы руководителя (максимально возможное)	Оценка экспертно-аналитической группы
1	2	3	4	5
1.	1.Качество учебных достижений обучающихся			
1.1	% выпускников, достигших минимально установленного порогового уровня по результатам ЕГЭ по русскому языку и математике	от % 0 до 89% – 0 баллов 90%-99% – 1 балл 100 % – 2 балла	2	
1.2.	% выпускников сдававших ЕГЭ, набравших по результатам ЕГЭ по математике и русскому языку от 70 и выше баллов	от 0% до 9% – 0 баллов от 10% до 19% – 1 балл более 20% – 2 балла	2	
1.3.	% выпускников, выбравших экзамены (учитываются только	от 0% до 50% – 0 баллов от 50% до 69% – 1 балл от 70% до 100% – 2 балла	2	

№ п/п	Показатели деятельности	Плановые показатели деятельности	Критерии оценки эффективности работы руководителя (максимально возможное)	Оценка экспертно- аналитиче- ской группы
1	2	3	4	5
	экзамены по выбору) для сдачи в форме ЕГЭ из числа предметов изучавшихся на профильном уровне			
1.4.	% выпускников, сдавших экзамены по выбору с результатом не ниже установленного порогового значения	менее 50% – 0 баллов от 51% – 80% – 1 балл от 81% – 100% – 2 балла	2	
1.5.	% обучающихся от общего кол-ва выпускников 9-х классов, успешно сдавших ГИА (русский язык, математика)	от 0% до 94% – 0 баллов от 95% до 99% – 1 балл 100% – 2 балла	2	
1.6.	Наличие победителей и призёров олимпиады муниципального уровня	1 человек-5 – 1 балл, 5-10 человек – 1,5 балла 10 и более – 2 балла	2	
1.7.	Наличие участников , победителей и призёров олимпиады регионального уровня	Наличие участников – 1 балл Призеры -2 балла, Победители -3 балла	3	
1.8.	Наличие участников , победителей и призёров олимпиады всероссийского уровня	Наличие участников – 1 балл Призеры -2 балла, Победители -3 балла	3	
1.9.	Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми	Реализация школьной программы «Одаренные дети»– 1 балл реализация рабочей программы – 1,5 балла	2,5	
2.	Участие ОО в конкурсах и проектах			
2.1.	Участие и победа в конкурсах и проектах муниципального и регионального уровней (за каждый конкурс или проект)	Участие Муниципальный этап – 0,5 баллов Победа Муниципальный этап – 1 балл , Участие Региональный этап – 1 балл Победа Региональный этап – 2 балла	6	

№ п/п	Показатели деятельности	Плановые показатели деятельности	Критерии оценки эффективности работы руководителя (максимально возможное)	Оценка экспертно- аналитиче- ской группы
1	2	3	4	5
2.2.	Участие и победа в конкурсах и проектах федерального и международного уровней	Участие Федерального уровня – 2 балла Победа Федерального уровня – 3 балла Участие международного уровня – 2 балла Победа международного уровня – 3 балла	6	
3.	Охрана здоровья работников и обучающихся			
3.1.	Отсутствие случаев травматизма и заболеваний обучающихся и педагогов, связанных с нарушением технических и санитарно-гигиенических норм	Отсутствие случаев травматизма	2	
3.2.	Соответствие деятельности ОО требованиям законодательства в сфере образования. Предписания и замечания контрольных и надзорных органов	Отсутствие предписаний и замечаний контрольных и надзорных органов невыполненных во время без уважительной причины (не требующих больших финансовых вложений) – 2 балла	2	
3.3.	Благоустройство территории и здания ОУ	Отсутствие замечаний к содержанию здания и территории – 2 балла	2	
3.4.	Обеспечение двигательной нагрузки обучающихся во время длительного пребывания в учреждении	Регулярное проведение дней здоровья (не менее 4) – 1 балл, Проведение утренней зарядки – 1 балл, Организация и проведение двигательных пауз – 1 балл	3	
3.5.	Создание условий для организации медицинского обеспечения.	Наличие оборудованного медицинского кабинета - 0,5 балла Наличие медицинского	1,5	

№ п/п	Показатели деятельности	Плановые показатели деятельности	Критерии оценки эффективности работы руководителя (максимально возможное)	Оценка экспертно- аналитиче- ской группы
1	2	3	4	5
		работника во время учебно-воспитательного процесса 1 балл		
3.6.	Внедрение учебных курсов, направленных на формирование здорового образа жизни у обучающихся.	За каждый курс – 1 балл	3	
3.7.	Своевременное прохождение медицинского осмотра работниками ОО	100%	2	
3.8.	Обеспечение плановой диспансеризации учащимися ОО	100%	2	
3.9.	Организация питания	Охват горячим питанием выше среднего показателя по району Или % от 80%-до 100% от общего числа обучающихся в ОО – 3 баллов от 65%-до 80% от общего числа обучающихся в ОО – 2 баллов от 10%-до 60% от общего числа обучающихся в ОО – 0 балла	3	
4.	Учебно-методическое и информационное наполнение учебно-воспитательного процесса , ведение сайта ОО			
4.1.	Обеспеченность ОО учебно-методическим комплексом:		4	
	-обеспеченность учебной литературой,	100% - 1 балл Ниже 100% - 0 баллов		
	-количество обучающихся на 1 компьютер	Показатель равен областному значению – 1 балл, Показатель равен муниципальному значению – 0,5 балла, Ниже показателя		

№ п/п	Показатели деятельности	Плановые показатели деятельности	Критерии оценки эффективности работы руководителя (максимально возможное)	Оценка экспертно- аналитиче- ской группы
1	2	3	4	5
		муниципального уровня – 0 баллов		
	-количество оборудованных рабочих мест учителя	От 80-% до 100% - 1 балл От 50% до 80% - 0,5 балла Ниже 50% - 0 баллов		
	- Уровень оснащенности кабинетов в соответствии со ФГОС	100% - 1 балл Ниже 100% - 0 баллов		
4.2.	Регулярное обновление материалов официального сайта ОО	не реже одного раза в две недели 1	1	
4.3.	Соответствие информации, размещенной на официальном сайте действующему законодательству	Соответствует - 2 Не соответствует - 0	2	
5.	Эффективность воспитательной работы			
5.1.	Наличие программы «Развитие воспитательной системы ОО»		2	
5.2.	Реализация социокультурных проектов	- школьный музей -0,5 балла - волонтерское движение - 0,5 - школьный театр – 0,5 -другие социальные проекты (за каждый проект) -0,5	3	
5.3.	Занятость учащихся дополнительным образованием на базе ОО	До 60% - 0 баллов От 61% до 80% - 1 балл От 81% - 100% -2 бала	2	
5.4.	% обучающихся, временно трудоустроенных во время школьных каник ул Примечание: трудоустройство детей с 14 лет по трудовому договору, школа выступает Работодателем	% обучающихся ОО, временно трудоустроенных в период каникул ниже среднего по муниципалитету – 0 баллов % обучающихся ОО, временно трудоустроенных в период каникул на уровне среднего по муниципалитету – 1балл % обучающихся ОО, временно	1,5	

№ п/п	Показатели деятельности	Плановые показатели деятельности	Критерии оценки эффективности работы руководителя (максимально возможное)	Оценка экспертно- аналитиче- ской группы
1	2	3	4	5
		трудоустроенных в период каникул выше среднего по муниципалитету – 1,5 баллов		
5.5.	Организация и проведение профилактических мероприятий с обучающимися (по предупреждению ДТП, безопасное поведение на воде, табакокурения, наркомании, токсикомании)	При проведении мероприятий – 2 балла В ОО на летний период не предусмотрено проведение профилактических мероприятий с обучающимися – 0 баллов	2	
5.6.	Организация различных форм летнего отдыха учащихся	Оздоровительный лагерь – 0,5 баллов ЛТО, ремонтные бригады -0,5 Разновозрастные отряды - 0,5 Другое - 0,5	2	
5.7.	Суммарный % обучающихся, охваченных разнообразными формами занятости и оздоровления во время летних школьных каникул	Ниже среднего по муниципалитету в период летних каникул – 1 балл На уровне среднего по муниципалитету в период летних каникул – 1,5 балла; Выше среднего показателя по муниципалитету в период летних каникул – 2 баллов	2	
6.	Результативность профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних, наркомании и алкоголизма среди подростков			
6.1.	Положительная динамика снижения количества обучающихся, стоящих на учете в КДН и ЗП	Положительная динамика – 2 балла Стабильное состояние – 1 балл Отрицательная динамика – 0 баллов	2	
6.2.	% обучающихся, стоящих на учете в КДН и ЗП, охваченных внеурочной деятельностью	Положительная динамика – 2 балла Сохранность контингента – 1 балл Отрицательная динамика – 0 баллов	2	
6.3.	Наличие положительной динамики снижения	Положительная динамика – 2 балла	2	

№ п/п	Показатели деятельности	Плановые показатели деятельности	Критерии оценки эффективности работы руководителя (максимально возможное)	Оценка экспертно- аналитиче- ской группы
1	2	3	4	5
	количества обучающихся, систематически пропускающих учебные занятия по неуважительной причине	Стабильное состояние – 1 балл Отрицательная динамика – 0 баллов		
6.4.	Наличие положительной динамики снижения количества преступлений и иных правонарушений, совершенных обучающимися	Положительная динамика – 3 балла Стабильное состояние – 1 балл Отрицательная динамика – 0 баллов	3	
7.	Организация экспериментально – инновационной деятельности ОО			
7.1.	Реализация инновационных программ и проектов	Участие в экспериментальной и инновационной деятельности на -муниципальном уровне – участи 0,5 балла , инициирование проекта -1 балл -региональном уровне – 1,5 балл - федеральном уровне –2 балл (за каждую программу , проект)	6,5	
7.2.	Организация и проведение научно-практических мероприятий по распространению передового опыта ОО	Организация и проведение мероприятий На муниципальном уровне – 1 балл На региональном уровне – 2 балла (за каждое мероприятие)	6	
7.3.	Наличие педагогических продуктов по результатам экспериментальной и инновационной деятельности, распространению передового педагогического опыта	На муниципальном уровне – 1 балл На региональном уровне – 2 балла На федеральном уровне – 3 балла Наличие педагогической продукции, размещенной на сайте ОО – 2 балла	8	
7.4.	Участие педагогов и администрации ОО в профессиональных	На муниципальном уровне – 1 балл На региональном уровне –	10	

№ п/п	Показатели деятельности	Плановые показатели деятельности	Критерии оценки эффективности работы руководителя (максимально возможное)	Оценка экспертно- аналитиче- ской группы
1	2	3	4	5
	конкурсах и проектах (за участие в каждом конкурсе)	2 балла На федеральном уровне – 3балла На международном уровне-4 балла		
7.5.	Победа педагогов и администрации ОО профессиональных конкурсах и проектах (за победу в каждом конкурсе)	На муниципальном уровне – 2 балл На региональном уровне – 3 балла На федеральном уровне – 4 балла На международном уровне-5 балла	14	
8.	Развитие сетевого взаимодействия и дистанционных форм обучения в ОО			
8.1.	Динамика охвата обучающихся дистанционными формами обучения	Положительная динамика – 2 баллов Сохранность контингента – 1 балла Отсутствие динамики – 0 баллов	2	
8.2.	Организация сетевого взаимодействия при подготовке к ЕГЭ и ГИА	Организация сетевого взаимодействия -2 балла, участие в сетевом взаимодействии -1 балл	2	
8.3.	Наличие сетевых образовательных программ	Наличие сетевых образовательных программ, разработанных учителями -2 балла, Использование сетевых образовательных программ, разработанных учителями других ОО -1 балла,	2	
8.4.	Охват обучающихся сетевыми образовательными программами	80% - 100% от контингента обучающихся 9-11 классов – 2 балла 80%- 60% от контингента обучающихся 9-11 классов- 1 балл, Менее 50%-0	2	
9.	Оценка кадрового потенциала ОО			
9.1.	Укомплектованность кадрами ОО	Отсутствие вакансий в ОО	1	

№ п/п	Показатели деятельности	Плановые показатели деятельности	Критерии оценки эффективности работы руководителя (максимально возможное)	Оценка экспертно- аналитиче- ской группы
1	2	3	4	5
9.2.	Доля молодых специалистов в ОО (в возрасте до 30 лет)	Доля молодых специалистов в ОО ниже среднего муниципального показателя – 0 балл Доля молодых специалистов в ОО на уровне среднего муниципального показателя – 1 балла Доля молодых специалистов в ОО выше среднего муниципального показателя – 2 баллов	2	
9.3.	Снижение среднего возраста педагогического коллектива	Отсутствие отрицательной динамики среднего возраста – 2 баллов	2	
9.4.	Своевременное прохождение компьютерных курсов педагогами ОО и административно-управленческим персоналом	Своевременное прохождение компьютерных курсов педагогами ОО и административно-управленческим персоналом – 2 балла Наличие случаев несвоевременного прохождения компьютерных курсов – 0 баллов	2	
9.5.	Своевременное прохождение квалификационных курсов педагогами ОО и административно-управленческим персоналом	Своевременное прохождение квалификационных курсов педагогами ОО и административно-управленческим персоналом – 2 балла Наличие случаев несвоевременного прохождения квалификационных курсов – 0 баллов	2	
9.6.	% педагогов ОО имеющих высшую квалификационную категорию	Выше значения муниципального уровня 2 Ниже значения муниципального уровня 0	2	

№ п/п	Показатели деятельности	Плановые показатели деятельности	Критерии оценки эффективности работы руководителя (максимально возможное)	Оценка экспертно- аналитиче- ской группы
1	2	3	4	5
9.7.	% педагогов ОО имеющих первую квалификационную категорию	Выше значения муниципального уровня 2 Ниже значения муниципального уровня 0	2	
9.8.	Наличие педагогов – руководителей РМО и ПТГ, тьюторов (муниципальный уровень)	1-2 человека – 1 балл 3 и более – 2 балла	2	
9.9.	Особые условия труда	Работа в двух и более зданиях, наличие школьного автобуса и осуществление подвоза обучающихся, организованное в соответствии с требованиями нормативных правовых актов.	2	
10.	Эффективность финансово-экономической деятельности ОО			
10.1.	Увеличение объема привлеченных внебюджетных средств (спонсорские средства, платные услуги и добровольные пожертвования) по сравнению с аналогичным периодом предшествующего года (с нарастающим итогом) (%)	До 300000 рублей, От 300000 рублей – до 500000 рублей Свыше 500000 рублей	3 7 10	
10.2.	Обеспечение положительной динамики роста средней заработной платы учителей в сравнении с аналогичным периодом прошлого года (с нарастающим итогом)	Положительная динамика роста средней заработной платы в сравнении с периодом прошлого года – 2 баллов Отсутствие положительной динамики роста средней заработной платы в сравнении с периодом прошлого года – 0 баллов	2	
10.3.	Доля стимулирующих выплат в общем объеме фонда оплаты труда	Размер стимулирующей части не ниже планового значения, установленного на финансовый год (не менее 30%) – 2 баллов	2	

№ п/п	Показатели деятельности	Плановые показатели деятельности	Критерии оценки эффективности работы руководителя (максимально возможное)	Оценка экспертно- аналитиче- ской группы
1	2	3	4	5
		Размер стимулирующей части ниже планового значения целевого показателя, установленного на финансовый год – 0 баллов		
10.4.	Эффективное расходование бюджетных средств	Эффективное – 2 Не эффективное - 0	2	
11.	Развитие дополнительных платных образовательных услуг			
11.1.	Развитие дополнительных платных образовательных услуг	Наличие и реализация программ дополнительных платных образовательных услуг – 2баллов Охват обучающихся программами дополнительных платных образовательных услуг (не менее 10%) –2 баллов	4	
12.	Развитие государственно- общественного управления ОО			
12.1.	Сочетание принципов единоначалия и самоуправления:	Наличие программы развития государственно-общественного управления (ГОУ) школой: -Наличие пакета нормативной базы ГОУ ОО-1балл - наличие действующего управляющего совета- 1балл; - наличие действующего органа родительского самоуправления-1балл -наличие действующего органа ученического самоуправления-1 балл.	5	

№ п/п	Показатели деятельности	Плановые показатели деятельности	Критерии оценки эффективности работы руководителя (максимально возможное)	Оценка экспертно- аналитиче- ской группы
1	2	3	4	5
		- наличие страницы ГОУ на школьном сайте-1балл		
13.	Обращения граждан по вопросам организации образовательного процесса и его результатов			
13.1.	Отсутствие обоснованных обращений граждан по вопросам организации образовательного процесса и его результатов	Отсутствие обоснованных обращений граждан по вопросам организации образовательного процесса и его результатов – 2 балла 1 обоснованное обращение граждан по вопросам организации образовательного процесса и его результатов, при условии его оперативного устранения – 1 балл. Более 1 обоснованного обращения граждан по вопросам деятельности образовательной организации – минус 10 баллов.	2	
14.	Организационная культура и исполнительская дисциплина руководителя			
14.1.	Наличие и реализация программы развития ОО	Наличие утвержденной программы развития – 1 балл, Наличие отчетов о реализации программы развития – 1 балл	2	
14.2.	Своевременное приведение в соответствие с действующим законодательством Устава и локальных актов ОО	Соответствие Устава, локальных актов ОО действующему законодательству-2 Несвоевременное внесение изменений в Устав и локальные акты ОО – 0 баллов	2	
14.3.	Своевременное предоставление установленной отчетности по выполнению муниципального задания	Своевременное – 2 балла, Несвоевременное – 0 баллов	2	

№ п/п	Показатели деятельности	Плановые показатели деятельности	Критерии оценки эффективности работы руководителя (максимально возможное)	Оценка экспертно- аналитиче- ской группы
1	2	3	4	5
	на оказание муниципальных услуг			
14.1.	Своевременное и качественное предоставление материалов, в соответствии с требованиями вышестоящих органов	Своевременное предоставление материалов, разработанных качественно, в соответствии с основаниями, указанными в запросах Управления образования , администрации Володарского муниципального района– 1 баллов Предоставление достоверной информации – 1 баллов Несвоевременное предоставление запрашиваемой материалов (информации) , предоставление недостоверной информации (за каждый запрос)- минус 10 баллов от общего количества баллов	2	
15.	Энергетическая эффективность образовательного учреждения			
15.1.	Выполнение плана оргтехмероприятий	100% выполнение плана	2	
15.2.	Выполнение плана потребления по лимитам энергоресурсов (с нарастающим итогом с начала года) в сопоставимых условиях	100% выполнение плана	2	
Итого максимальное количество баллов			192	

3.3.2. Критерии материального стимулирования заместителя директора по учебно-воспитательной работе, заместителя директора по воспитательной работе, заместителя директора по информатизации образовательной организации.

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка	Оценка комиссии	Итоговая оценка
1	Сохранение контингента обучающихся	Да		2			
2	Повышение квалификации	Да		2			
3	Наличие второгодников (переведенных условно) в курируемых классах		Нет	2			
4	Система работы с документами курируемых педагогов	Да		2			
5	Система работы с документами заместителя директора	Да		2			
6	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий 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	Да		1			
	- на городском уровне или уровне района области	Да		2			
	- на областном уровне	Да		2			
	- на федеральном уровне	Да		3			
9	Методическая работа курируемых педагогов	Да		2			
10	Наличие системы мониторинга (по курируемым вопросам)	Да		2			
11	Организация повышения квалификации курируемых педагогов	Да		2			
12	Работа с общественными организациями, органом государственного управления по курируемым вопросам	Да		2			
13	Наличие и выполнение плана посещений уроков (мероприятий) курируемых педагогов	Да		2			
14	Информатизация управленческой деятельности	Да		2			

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы	Самооценка	Оценка комиссии	Итоговая оценка
15	Участие в экспериментальной работе	Да	2			
16	Обеспечение выполнения санитарно-гигиенических условий в помещениях	Да	2			
17	Обеспечение выполнения требований Госпожнадзора, Ростехнадзора, Роспотребнадзора, охрана труда в помещении и территории	Да	2			

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 администраторов ОО, представителей контролирующих органов.

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

К п. 6. Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий в курируемых классах - данный показатель учитывается при наличии исследований, подтверждающих факт сохранения и улучшения показателей здоровья 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, органом самоуправления ОО и другими организациями в рамках должностной инструкции, отраженное в локальных нормативных актах организации, планах работы, протоколах заседаний, совместных мероприятиях.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы	Самооценка	Оценка комиссии	Итоговая оценка
1	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции)	Да	-2			
2	Предписания Роспотребнадзора (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно	Да	-2			
3	Предписания Госпотребнадзора (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно	Да	-2			
4	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах, в том числе по деятельности курируемых педагогов	Да	-2			

3.3.3. Критерии стимулирования главного бухгалтера и бухгалтера.

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Баллы	Само-оценка	Оценка комиссии	Итоговая оценка
1	Своевременное и качественное представление бухгалтерской и налоговой отчетности: - строго в сроки - несвоевременное	3 0			
2	Разработка и освоение новых программ, положений, подготовка экономических расчетов: - использование компьютера для организации бухучета, выдачи справок и другой документации в работе с организациями, работниками учреждения (более 80%); - работа в полном объеме с электронным	2			

	документооборотом	3			
3	Качественное ведение документации: - качественное ведение налоговой документации. - качественное ведение бухгалтерского учета в учреждении (в соответствии с номенклатурой дел)	3 3			
4	Безукоризненное исполнение Положения «Об учетной политике в школе»	3			
5	Качественное периодическое проведение инвентаризации основных средств, материальных ценностей и продуктов питания	3			
6	Соблюдение финансовой дисциплины и рациональное использование финансовых ресурсов Своевременная выдача заработной платы. Своевременное перечисление денежных средств за услуги товара	1 2 2			
7	Осуществление режима экономии и мероприятий по совершенствованию учета	2			
8	Своевременное и квалифицированное выполнение приказов, распоряжений и поручений руководства, нормативно-правовых актов	3			
9	Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности	3			

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Баллы	Само-оценка	Оценка комиссии	Итоговая оценка
1	Нарушение норм техники безопасности.	-2			
2	Нарушение норм охраны труда	-2			
3	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	-2			
4	Обоснованные жалобы о нарушении прав учащихся, нашедшие отражение в административных актах	-2			

3.3.4. Критерии стимулирования учителя (преподавателя).

1. Показатели качества освоения обучающимися образовательных программ по результатам мониторингов, проводимых образовательной организацией							
1.1	Качество знаний обучающихся по итогам года (полугодия), %	Снизилось	Не изменилось	Повысилось	Самооценка	Оценка комиссии	Итоговая оценка
1.1.2		0	1	2			
1.1.3	Качество знаний по итогам промежуточной аттестации, %	0	1	2			
	Качество знаний по итогам мониторинговых работ, %	0	1	2			
1.2	Результативность ГИА-9, качество знаний, %	51-60%	61-80%	81-100%			
		1	2	3			
1.2.3	% выпускников, достигших минимально установленного порогового уровня по результатам ЕГЭ по русскому языку и математике	0-89%	90-99%	100 %			
		0	1	2			
1.2.4	% выпускников сдававших ЕГЭ, набравших по результатам ЕГЭ по математике и русскому языку от 70 и выше баллов	от 0 до 9%	от 10 до 19%	более 20%			
		0	1	2			
1.2.5	% выпускников, сдавших экзамены по выбору с результатом не ниже установленного порогового значения	менее 50%	от 51% – 80%	от 81% – 100%			
		0	1	2			
1.2.6	Школьный экзамен СКК	на уровне школы	на уровне поселка, района	на уровне области, региона,			
		1	2	3			
1.3	Наличие проектов социальной направленности, реализованных с обучающимися под руководством педагогического работника (да/нет) (наличие разработанного социального проекта)	на уровне ОО	на уровне поселка, района	на уровне региона, федеральный уровень			
		1	2	3			
1.4	Организация и проведение мероприятий внеурочной деятельности по предмету (предметные недели и др.) (наличие сценариев мероприятий)	1-2 мероприятия	3-4 мероприятия	5 и более			
		1	2	3			
1.5	Участие в организации и проведении мероприятий для обучающихся	на уровне школы	на уровне поселка, района	на уровне области, региона,			
		1	2	3			
2. Результаты освоения обучающимися образовательных программ по итогам мониторинга системы образования							
2.1	Наличие победителей и призеров олимпиад (да/нет) (наличие грамот, приказов)	на уровне образовательной организации	на муниципальном уровне	на региональном или федеральном уровне			
		0,25 за каждого	0,5 за каждого	1 за каждого			
2.2	Наличие участников научных (интеллектуальных) конференций и научных обществ обучающихся (да/нет)(наличие грамот, приказов)	на уровне образовательной организации	на муниципальном уровне	на региональном или федеральном уровне			
		0,25 за каждого	0,5 за каждого	1 за каждого			

2.3	Наличие победителей и призеров научных (интеллектуальных) конференций и научных обществ обучающихся (да/нет)(наличие грамот, приказов)	на уровне образовательной организации	на муниципальном уровне	на региональном или федеральном уровне			
		0,5 за каждого	1 за каждого	2 за каждого			
2.4	Наличие участников фестивалей, конкурсов, смотров, физкультурно-спортивных соревнований, выставок творческих работ по преподаваемым предметам (да/нет)(наличие грамот, приказов)	на уровне образовательной организации	на муниципальном уровне	на региональном или федеральном уровне			
		0,1 за каждого	0,25 за каждого	0,5 за каждого			
2.5	Наличие победителей и призеров фестивалей, конкурсов, смотров, физкультурно-спортивных соревнований, выставок творческих работ по преподаваемым предметам (да/нет) (наличие грамот, приказов)	на уровне образовательной организации	на муниципальном уровне	на региональном или федеральном уровне			
		0,25 за каждого	0,5 за каждого	1 за каждого			
3. Результаты научно-методической деятельности							
3.1	Создание и пополнение учебного кабинета	работа по систематизации средств обучения	разработка дидактического и раздаточного материала	оформление кабинета как творческой лаборатории			
		1	2	3			
3.2	Внедрение деятельностных технологий в урочную и внеурочную деятельность (развивающее обучение, коммуникативное обучение, проектная технология, личностно-ориентированные технологии обучения, метод проектов и др. по ФГОС) (наличие технологических карт уроков)	иногда	часто	систематически			
		0,3	0,6	1			
3.3	Методическая работа: -выступление на педсовете, -выступление на методсовете, -разработка методического продукта и реализация его на практике (наличие методических продуктов, приказов)	на уровне образовательной организации	на муниципальном уровне	на региональном или федеральном уровне			
		1	2	3			
3.4	Наличие Интернет-проектов, в которых педагогический работник принял участие самостоятельно или совместно с детьми (да/нет) (наличие сертификатов, грамот)	на муниципальном уровне	на региональном уровне	федеральном уровне			
		0,5 за каждый	1 за каждый	1,5 за каждый			
3.5	Использование на уроках медиатеки, электронных образовательных ресурсов (технологий) по направлению профессиональной деятельности (да/нет) (наличие технологических карт уроков)	не используется	эпизодически	систематически			
		0	0,5	1			

3.6	Наличие и обновление интернет-ресурса по направлению профессиональной деятельности (страница на сайте, персональный сайт) (да/нет)	не используется	эпизодически	систематически			
		0	0,5	1			
3.7	Своевременное заполнение электронного дневника (да/нет)	1-2 раза в месяц	еженедельно	ежедневно			
		0,5	1	2			
3.8	Транслирование опыта практических результатов профессиональной деятельности педагогического работника с использованием современных технологий (в рамках проведения мастер-классов, семинаров, конференций, круглых столов и др. в сетевом педагогическом сообществе (да/нет) (наличие сценариев)	на уровне образовательной организации	на муниципальном уровне	на региональном или федеральном уровне			
		1	2	3			
3.9	Участие педагогического работника в экспериментальной и инновационной деятельности (да/нет) (внедрение ФГОС ООО и позиционирование своего опыта)	на школьном	на муниципальном уровне	на региональном уровне на федеральном уровне			
		1	2	3			
3.10	Наличие публикаций (статьи, разработки уроков, семинаров), иллюстрирующих инновационный опыт педагогического работника (наличие публикаций, вне зависимости от количества)	на муниципальном уровне	на региональном уровне	на федеральном, международном уровнях			
		0,5	1	2			
3.11	Участие педагогического работника в профессиональных конкурсах (да/нет)	на муниципальном уровне	на региональном уровне	на федеральном уровне			
		1	2	3			
3.12	Наличие у педагогического работника призовых мест в профессиональных конкурсах (да/нет)	на муниципальном уровне	на региональном уровне	на федеральном уровне			
		1	2	3			
4. Дисциплина и ответственность педагогического работника							
4.1	Соблюдение норм педагогической этики	Достаточно часто не соблюдаются	Систематически не соблюдаются				
		-1	-2				
4.2	Оформление и сдача отчетности, документации	Своевременно сдается	Своевременно не сдается				
		-1	-1				
4.3	Контроль успеваемости и посещаемости обучающихся	Систематически	Эпизодически				
		-1	-1				
4.4	Работа с родителями	Систематически	Эпизодически				
		-1	-1				
4.5	Дежурство учителя по школе	Систематически	Эпизодически				
		-1	-1				

3.3.5. Критерии материального стимулирования классного руководителя.

№	Критерии материального стимулирования	Максим. кол-во баллов	Самооцен ка	Оценка комис.	Итоговая оценка
1	2	3	4	5	6
1	Повышение квалификации:	0,5			
	- активное участие в работе педагогических советов, рассматривающих вопросы воспитания, педагогических чтениях, конференциях, семинарах, мастер-классах; выступления с докладами.				
	- участие в профессиональных конкурсах («Классный руководитель года») • на школьном уровне • на районном уровне • на областном уровне				
	- наличие опубликованных методических материалов				
	- наличие портфолио учащихся				
	- наличие систематизированного методического обеспечения (папка классного руководителя)				
2	Посещаемость учащимися учебно-воспитательных мероприятий в школе:	0,5			
	- активное участие в подготовке и проведении общешкольных мероприятий;				
	- 100 % посещаемость учащимися учебно-воспитательных мероприятий, кроме отсутствия по уважительной причине				
3	Сотрудничество с УДО, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и другими учреждениями:	0,5			
	- положительная динамика занятости учащихся класса в объединениях, кружках, секциях дополнительного образования, факультативы курсы, репетиторство.				
4	Классный журнал с регистрацией поручений и занятости учащихся в кружках и секциях;	1			
	• личные дела учащихся;				
	• протоколы родительских собраний, заседаний родительского комитета;				
	• журнал по технике безопасности;				
	• журнал учета успеваемости;				
	• карта занятости;				
	• социологический паспорт;				
	• материалы (карты) изучения личности учащихся;				
	• отчетность (своевременность, полнота, достоверность);				
	• папка классного руководителя;				
5	Наличие реализуемой эффективной программы воспитательной работы классного руководителя:	0,5			
6	Наличие аналитической работы классного руководителя:	0,5			
	- мониторинг результативности и анализ;				
	- психолого-педагогическая диагностика;				
7	Охват горячим питанием учащихся класса:				
	• 80 % и выше	3			
	• До 80 %	2			
	• До 60 %	1			
8	Ученическое самоуправление:	1			
	- наличие;				
	- развитие;				
	- эффективная работа;				
9	Наличие работы с родителями.	1			
	- вовлечение родителей учащихся в дела классного коллектива (организация совместных мероприятий, утренников, вечеров, спортивных состязаний и т.д.) школы;				
	- родительские собрания;				
	- поездки;				
	- активное участие родителей класса в работе родительского комитета школы, родительского патруля				
10	Работа с детьми группы риска, детьми находящимися в	1			

	сложной жизненной ситуации				
11	Наличие активного взаимодействия с учителями предметниками, школьным психологом, социальным педагогом.	1			
12	Активная позиция классного руководителя:	1			
	- активное участие в работе методической кафедры классных руководителей;				
	- обмен опытом работы;				
	- проведение открытых мероприятий, мастер-классов				
13	Реальный рост общей культуры учащихся	1			
	- вовлечение каждого ученика в значимую для него и окружающих деятельность; динамика				
	- уровень воспитанности учащихся				
14	Использование в работе новых педагогических технологий:	1			
	- иногда;				
	- систематически				
	ИТОГО:				

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	измерители	Баллы	Самооценка	Оценка комис.	Итоговая оценка
1	Травматизм учащихся во время образовательного процесса	Да	-2			
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав учащихся, нашедшие отражение в административных актах.	Да	-2			
3	Нарушение норм техники безопасности	Да	-2			
4	Систематические пропуски учащимися класса учебных занятий без уважительной причины	Да	-2			
5	Низкая исполнительная дисциплина	Да				
	- работа с классным журналом	Да	-1			
	- дежурство по школе	Да	-1			
	- этика учителя и классного руководителя	Да	-1			
	ИТОГО:					

3.3.6. Критерии материального стимулирования педагога дополнительного образования.

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы	Самооценка	Оценка комиссии	Итоговая оценка
1	Повышение квалификации	Да	0,5			
2	Наличие системы работы с документами	Да	0,5			
3	Наличие призов и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов:					
	- на уровне района города и городского поселения районного подчинения;	Да	0,5			
	- на городском уровне или уровне района области;	Да	1			

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы	Самооценка	Оценка комиссии	Итоговая оценка
	- на областном уровне;	Да		1,5		
	- на федеральном уровне	Да		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	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	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.

К п. 11. Наличие в организации детей из социально неблагополучных семей, сохранение контингента данных детей в организации.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы	Самооценка	Оценка комиссии	Итоговая оценка
1	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса в помещении ОО	Да	-2			
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся, нашедшие отражение в административных актах	Да	-2			
3	Нарушение норм техники безопасности	Да	-2			

3.3.7. Критерии материального стимулирования педагога-психолога.

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы	Самооценка	Оценка комиссии	Итоговая оценка
1	Участие в реализации программы развития ОО, участие в инновационной и экспериментальной работе в ОО	Да	2			
2	Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции	Да	1			
3	Участие в системе мониторинга в ОО	Да	1			
4	Наличие системы работы с одаренными детьми	Да	1			
5	Наличие работы с родителями, педагогами ОО	Да	0,5			

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы	Самооценка	Оценка комиссии	Итоговая оценка
6	Наличие системы и анализ результатов психопрофилактической работы в ОО	Да	1			
7	Наличие системы и анализ результатов диагностической работы педагога-психолога в ОО	Да	1			
8	Наличие системы и анализ результатов психологического просвещения участников образовательного пространства	Да	2			
9	Наличие коррекционно-развивающей работы в ОО, 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	Количество обучающихся, превышающее 500 человек	Да	2			
13	Наличие системы работы с детьми группы риска	Да	2			
14	Применение информационных технологий в аналитической деятельности, обработка результатов	Да	1			
15	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	Да	1			

Примечание:

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

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

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

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

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

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

К п. 6. Наличие системы и анализ результатов психопрофилактической работы в ОО - проведение мероприятий, направленных на предупреждение возникновения явлений дезадаптации и асоциального поведения обучающихся в ОО, 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 ОО - 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 ОО, включающей до 30% учащихся - активное воздействие на процесс формирования личности в детском и подростковом возрасте и сохранение ее индивидуальности.

К п. 10. Призеры и победители олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов по психологии при наличии в образовательных программах 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. Количество обучающихся, превышающее 500 человек, - за каждые последующие 250 обучающихся полагаются баллы.

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

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

К п. 15. Проведение психологического тестирования на предмет выявления склонностей к асоциальному поведению, психолого-педагогическая коррекция асоциального поведения

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы	Самооценка	Оценка комиссии	Итоговая оценка
-------	---	------------	-------	------------	-----------------	-----------------

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

Примечания:

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

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

3.3.8. Критерии материального стимулирования социального педагога.

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы	Самооценка	Оценка комиссии	Итоговая оценка
1	Повышение квалификации	Да	1			
2	Правонарушения обучающихся ОО, состоящих на внутреннем учете	Нет	1			
3	Посещаемость учебных занятий обучающимися ОО, состоящими на внутреннем учете	Да	1			
4	Наличие неуспевающих по итогам каждого полугодия, состоящих на внутреннем учете	Нет	1			
5	Сотрудничество с организациями дополнительного образования, организациями культуры, спорта, здравоохранения и другими организациями	Да	2			
6	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	Да	2			

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы	Самооценка	Оценка комиссии	Итоговая оценка
	обучающихся (лицами, их заменяющими, законными представителями)					
10	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	Да	2			

Примечания:

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

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

К п. 3. Обеспечение посещаемости обучающимися ОО (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 ОО, 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.

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

3.3.9. Критерии материального стимулирования старших вожатых.

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы	Самооценка	Оценка комиссии	Итоговая оценка
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;	Да	0,5			
	- на городском уровне или уровне района области;	Да	1			
	- на областном уровне;	Да	1,5			
	- на федеральном уровне	Да	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	Да	1			

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы	Самооценка	Оценка комиссии	Итоговая оценка
	работы с детьми на мероприятиях					
7	Сотрудничество с организациями дополнительного образования, организациями культуры, спорта и другими организациями	Да	1			
8	Наличие детского объединения	Да	1,5			

Примечания:

К п. 1. Повышение квалификации - прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, профессиональных конкурсах (не ниже 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 ОО, представителей контролирующих органов.

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

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 учащихся 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 ОО действующего детского объединения и высокая степень участия обучающихся в его деятельности (не ниже районного уровня).

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы	Самооценка	Оценка комиссии	Итоговая оценка
1	Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся, нашедшие отражение в административных актах	Да	- 2			

2	Травматизм обучающихся во время мероприятий, проводимых старшим вожатым	Да		- 2			
3	Нарушение норм техники безопасности	Да		- 2			

3.3.10. Критерии стимулирования заведующего хозяйством

№	Критерии материального стимулирования	Максимальное кол-во баллов	Само-оценка	Оценка комис.	Итоговая оценка
1	2	3	4	5	6
1	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы, соответствующих требованиям СанПиН	3			
2	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, качество подготовки и организации ремонтных работ	3			
3	Организация своевременного заключения договоров на поставки товаров, услуг и работ	2			
4	Обеспечение сохранности и надлежащего технического состояния здания, сооружений, хозяйственного инвентаря	3			
5	Организация и проведение мероприятий экономии по всем видам потребляемых ресурсов: электро-, энергии, тепло- и водопотребления	2			
6	Качественная подготовка заявок и расчетов на хозяйственные расходы по содержанию здания, и приобретению материалов	2			
7	Своевременное проведение работы по инвентаризации и списанию материальных ценностей	2			
8	Своевременное пополнение материально-технической базы	2			
9	Погрузочно-разгрузочные работы	1			
	ИТОГО:				

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии понижающие уровень стимулирования	Максимальное кол-во баллов	Само-оценка	Оценка комис.	Итоговая оценка
1	2	3	4	5	6
1	Нарушение норм охраны труда	-2			
2	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	-2			
3	Обоснованные жалобы о нарушении прав учащихся, нашедшие отражение в административных актах	-2			
	ИТОГО:				

3.3.11. Критерии стимулирования секретаря

№	Критерии материального стимулирования	Максимальное кол-во баллов	Само-оценка	Оценка комис.	Итоговая оценка
1	2	3	4	5	6
1	Ведение архива, организация и подготовка запросов, архивных справок	2			
2	Своевременное и качественное оформление необходимой документацией	2			
3	Содержание рабочего места в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии	2			
4	Оперативность и самостоятельность в оформлении документации	2			
5	Высокая культура обслуживания	2			
	ИТОГО:				

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии понижающие уровень стимулирования	Максимальное кол-во баллов	Само-оценка	Оценка комис.	Итоговая оценка
1	2	3	4	5	6
1	Нарушение норм охраны труда	-2			
2	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	-2			
3	Обоснованные жалобы о нарушении прав учащихся, нашедшие отражение в административных актах	-2			
	ИТОГО:				

3.3.12. Критерии стимулирования заведующей библиотеки

№	Критерии материального стимулирования	Максимальное кол-во баллов	Само-оценка	Оценка комис.	Итоговая оценка
1	2	3	4	5	6
1	Содержание в образцовом порядке библиотечного фонда	0,5			
2	Своевременное проведение работы по пополнению и списанию библиотечного фонда	1			
3	Организация работы библиотеки в качестве информационного образовательного центра, участие в общешкольных и районных мероприятиях	1			
4	Оперативное и своевременное оформление тематических выставок	0,5			
5	Содержание рабочего места в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии	0,5			

6	Наличие системы работы с документами библиотечного фонда	1			
	ИТОГО:				

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии понижающие уровень стимулирования	Максимальное кол-во баллов	Само-оценка	Оценка комис.	Итоговая оценка
1	2	3	4	5	6
1	Нарушение норм охраны труда	-2			
2	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	-2			
3	Обоснованные жалобы о нарушении прав учащихся, нашедшие отражение в административных актах	-2			
	ИТОГО:				

3.3.13. Критерии стимулирования водителя

№	Критерии материального стимулирования	Максимальное кол-во баллов	Само-оценка	Оценка комис.	Итоговая оценка
1	2	3	4	5	6
1	Обеспечение исправного технического состояния транспортного средства	2			
2	Обеспечение безопасной перевозки детей	2			
3	Отсутствие ДТП, замечаний	2			
4	Обеспечение перевозки детей на экскурсии, соревнования, театр	2			
5	Высокая культура обслуживания	2			
	ИТОГО:				

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии понижающие уровень стимулирования	Максимальное кол-во баллов	Само-оценка	Оценка комис.	Итоговая оценка
1	2	3	4	5	6
1	Нарушение норм охраны труда	-2			
2	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	-2			
3	Обоснованные жалобы о нарушении прав учащихся, нашедшие отражение в административных актах	-2			
	ИТОГО:				

3.4. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника организации за результативность и качество труда устанавливаются приказом руководителя организации в денежной сумме на период, предусмотренный системой оплаты труда в данной организации:

— на период с 01 января по 31 августа по результатам оценки труда за 1 полугодие учебного года;

— на период с 01 сентября по 31 декабря по результатам оценки труда за 2 полугодие учебного года.

Размеры выплат стимулирующего характера работника максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемых им.

3.5. Размер выплат стимулирующего характера руководителю организации устанавливается приказом учредителя по согласованию с органом самоуправления организации.

3.6. Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам организации за результативность и качество труда является итоговый оценочный лист и решение органа самоуправления организации о согласовании оценки результативности деятельности работников организации. Оценка результативности и качества труда работников ОО проводится экспертно-аналитической группой с оформлением оценочного листа работника.

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

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

3.9. 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.

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

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

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

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

уполномоченные рассматривать трудовые споры, или орган самоуправления организации.

3.14. Руководитель организации представляет в орган самоуправления организации аналитическую информацию о достижениях работников организации, стимулирование которых производится за результативность и интенсивность труда, в виде итогового оценочного листа, включающего критерии и количество баллов.

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

3.16. На основании проведенной оценки достижений работников организации производится подсчет баллов за соответствующий период по каждому работнику организации и составляется итоговая ведомость, отражающая сумму баллов по всем критериям оценки, зафиксированных в итоговых оценочных листах по каждому работнику. Подсчет баллов для оценки руководителя организации проводится учредителем. Полученное количество баллов суммируется с баллами других работников организации и определяется итоговое количество баллов по организации.

3.17. 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 выплаты лет, делится на итоговое количество баллов по организации. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла "Д".

Величина ежемесячной стимулирующей выплаты работнику ОО рассчитывается по формуле:

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

HE - ежемесячная стимулирующая выплата работнику;

Д - денежный вес одного балла;

Б - количество баллов;

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

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

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

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

4. Стимулирование работников организации, 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.

Приложение 4

к Положению об оплате труда работников
Муниципального автономного
общеобразовательного учреждения средней
школы № 3, осуществляющего образовательную
деятельность на территории Володарского
муниципального района Нижегородской области,
учредителем которого является администрация
Володарского муниципального района

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 (руководство группой):		
Педагогическим работникам	1 - 4 классов	15
	5 - 11 классов	20
2. За проверку тетрадей:		
Учителям	1 - 4 классов	10
Учителям русского языка в общеобразовательных организациях, в которых обучение ведется на родном (нерусском) языке, и общеобразовательных организациях, в которых обучение ведется на русском языке, но наряду с ним изучается один из языков народов России, ведущим эти предметы в 1 - 4 классах		15
3. За проверку письменных работ:		
Учителям, преподавателям по русскому языку, родному языку и литературе		15
Учителям, преподавателям по математике, химии, физике, биологии, иностранному языку, черчению, конструированию, технической механике, истории, обществознанию, географии		10
4. Консультирование, рецензирование рефератов и других творческих работ		10
5. За заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими (за 1 кабинет):		
Учителям в общеобразовательных организациях (в том числе с наличием интерната)		10
Педагогам дополнительного образования		10

Перечень оснований	Размер доплат в процентах от минимального оклада по ПКГ
Заведующему библиотекой	10
6. За руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями:	
Учителям, преподавателям, мастерам производственного обучения	до 15
7. За заведование вечерним, заочным отделением, отделением по специальности:	
Преподавателям и старшим преподавателям	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:	10
- за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом не менее 5 единиц	
- 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, тепличным или парниковыми хозяйствами (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:	
В общеобразовательных организациях (в том числе с наличием интерната) педагогическим работникам (в целом на организацию) с количеством классов-комплектов:	
от 10 до 19	25

Перечень оснований	Размер доплат в процентах от минимального оклада по ПКГ
от 20 до 29	50
30 и более	100
В общеобразовательных организациях с наличием интерната, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы, для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей; в организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, осуществляющих обучение	
Педагогическим работникам	50
12. За работу с библиотечным фондом учебников:	
Работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, где отсутствует должность библиотекаря, за работу с библиотечным фондом учебников в зависимости от количества экземпляров учебников, за работу с архивом образовательной организации	до 20
13. За ведение делопроизводства и бухгалтерского учета:	
Учителям, преподавателям и другим работникам	до 25
14. За ведение библиотечной работы:	
Работникам профессиональных образовательных организаций при отсутствии библиотечных работников, работникам профессиональных образовательных организаций, имеющих очно-заочные отделения (группы)	до 10
15. За заведование хозяйством:	
Директорам или другим работникам при отсутствии в штате организаций должностей заместителей директора по административно-хозяйственной части или заведующего хозяйством в общеобразовательных организациях, реализующих общеобразовательные программы в очно-заочной форме, интернатах при общеобразовательных организациях, образовательных организациях дополнительного образования со специальными наименованиями «специальная музыкальная школа» и «художественная школа», в интернатах при профессиональных образовательных организациях в сфере искусства	до 10
16. За организацию трудового обучения, общественно полезного, производительного труда и профориентацию:	
Педагогическим работникам в общеобразовательных организациях, имеющих:	
6 – 12 классов	20
13 – 29 классов	35

Перечень оснований	Размер доплат в процентах от минимального оклада по ПКГ
30 и более классов	60
17. За заведование учебно-консультационными пунктами:	
Учителям и другим педагогическим работникам	10
18. За руководство отделами:	
Во внешкольных организациях при наличии в отделе 10 кружков одного профиля (профиля отдела):	
Педагогам дополнительного образования	30
19. Преподавателям за заведование (руководство) производственной практикой	до 35
20. Педагогическим работникам организаций, 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
21. Тренерам-преподавателям, инструкторам-методистам за обеспечение проведения учебно-тренировочного процесса, соревнований и спортивных мероприятий на время их организации и проведения на выезде вне основного места работы	до 25
22. Работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, за работу в комиссиях по осуществлению закупок:	
Руководство комиссиями	20
Работа секретаря	15
24. Водителям автотранспортных средств, заведующему хозяйством при отсутствии в штате организации должности механика, за техническое обслуживание автотранспортных средств	до 50
25. Педагогическим и другим работникам, работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании организации	до 30

Примечания:

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

Доплаты, указанные в пунктах 2 и 3 таблицы, рассчитываются исходя из минимального оклада по ПКГ педагогических работников с учетом учебной нагрузки.

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

Приложение 5

к Положению об оплате труда работников
Муниципального автономного
общеобразовательного учреждения средней
школы № 3, осуществляющего образовательную
деятельность на территории Володарского
муниципального района Нижегородской области,
учредителем которого является администрация
Володарского муниципального района

Порядок

ОПРЕДЕЛЕНИЯ СТАЖА ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ

(далее- Порядок)

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.

N 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, культорганизаторы, экскурсоводы, инструкторы слуховых кабинетов, заведующие слуховыми кабинетами, организаторы внеклассной и внешкольной воспитательной работы с детьми, воспитатели-методисты

Примечание.

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.

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

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

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

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

Приложение 6

к Положению об оплате труда работников
Муниципального автономного
общеобразовательного учреждения средней
школы № 3, осуществляющего образовательную
деятельность на территории Володарского
муниципального района Нижегородской области,
учредителем которого является администрация
Володарского муниципального района

РАЗМЕРЫ МИНИМАЛЬНЫХ ОКЛАДОВ, МИНИМАЛЬНЫХ СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ, ПО ЗАМЕЩАЕМЫМ ДОЛЖНОСТЯМ, ПРЕДУСМОТРЕННЫМ ПКГ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Повыша ющий коэффици ент по професс ии	Минимальные должностные оклады (ставки зарботной платы), рублей
1.	ПКГ "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня" (костюмер)		7 915
2.	ПКГ "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня"		
2.1.	1 квалификационный уровень (настройщик пианино и роялей 4 - 8 разрядов ЕТКС)	1,0	8 732
3.	ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена" (руководитель кружка, аккомпаниатор, культорганизатор)		9 610
4.	ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена" (библиотекарь, библиограф, звукооператор, художник, художник-конструктор и другие)		10 762
5.	ПКГ "Должности руководящего состава организаций культуры, искусства и кинематографии" (заведующий отделом (сектором) библиотеки, заведующий отделом (сектором) музея, звукорежиссер и другие)		12 044

к Положению об оплате труда работников
Муниципального автономного
общеобразовательного учреждения средней
школы № 3, осуществляющего образовательную
деятельность на территории Володарского
муниципального района Нижегородской области,
учредителем которого является администрация
Володарского муниципального района

**ПОРЯДОК
УСТАНОВЛЕНИЯ ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ
МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ НА ТЕРРИТОРИИ ВОЛОДАРСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ, А ТАКЖЕ
ИНЫХ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ВОЛОДАРСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ В СФЕРЕ
ОБРАЗОВАНИЯ, УЧРЕДИТЕЛЕМ КОТОРЫХ ЯВЛЯЕТСЯ АДМИНИСТРАЦИЯ
ВОЛОДАРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА**

(далее – Порядок)

1. Настоящий Порядок установления должностного оклада руководителей муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Володарского муниципального района Нижегородской области, а также иных муниципальных организаций Володарского муниципального района Нижегородской области в сфере образования, учредителем которых является Администрация Володарского муниципального района (далее - Порядок), определяет правила исчисления размера должностного оклада руководителей муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Володарского муниципального района Нижегородской области, а также иных муниципальных организаций Володарского муниципального района Нижегородской области в сфере образования, учредителем которых является Администрация Володарского муниципального района (далее – образовательные организации).

2. Размер должностного оклада руководителя образовательной организации определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

3. Должностные оклады руководителей образовательных организаций устанавливаются распоряжением администрации Володарского муниципального района в соответствии с **приложением №1 к настоящему Порядку**. В распоряжении администрации Володарского муниципального района, в котором устанавливаются оклады, их размеры определяются по должностям руководителей учреждений без указания фамилий, имен и отчеств.

4. Размер должностного оклада руководителей образовательных организаций устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников.

5. Размер должностного оклада руководителя централизованной бухгалтерии устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, относящихся к основному персоналу.

6. Размер должностного оклада руководителя вновь образовательной организации устанавливается в кратном отношении к минимальному размеру оплаты труда.

7. Размер должностного оклада руководителя учреждений, в штатном расписании которого не предусмотрен основной персонал, устанавливается в кратном отношении к минимальному размеру оплаты труда.

8. Соотношение средней заработной платы муниципальных учреждений и средней заработной платы работников (или работников, относимых к основному персоналу), формируемой за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год.

9. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

10. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей образовательных организаций и средней заработной платы работников (или работников, относимых к основному персоналу) устанавливается в кратности от 1 до 8.

11. К основному персоналу относятся работники образовательной организации, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом образовательной организации целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Перечни должностей и профессий работников образовательной организации, которые относятся к основному персоналу по виду экономической деятельности "Образование" приведены в **приложение N 10** "Перечень должностей работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней школы № 3, относимых к основному персоналу муниципальных организаций Володарского муниципального района Нижегородской области в сфере образования, учредителем которых является Администрация Володарского муниципального района " к настоящему Положению.

12. Решение об установлении повышающих коэффициентов к минимальному окладу руководителя образовательного учреждения и его размерах принимается Учредителем в отношении руководителя каждой образовательной организации.

13. Периодичность исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя образовательной организации устанавливается один раз в год.

14. Расчет средней заработной платы работников основного персонала за предыдущий календарный год производится в первом квартале года установления должностного оклада руководителя.

**ПОРЯДОК
РАСЧЕТА ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ
МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ НА ТЕРРИТОРИИ ВОЛОДАРСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ, А ТАКЖЕ
ИНЫХ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ВОЛОДАРСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ В СФЕРЕ
ОБРАЗОВАНИЯ, УЧРЕДИТЕЛЕМ КОТОРЫХ ЯВЛЯЕТСЯ АДМИНИСТРАЦИЯ
ВОЛОДАРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА**

1. Размер должностного оклада (далее - оклад) руководителя муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Володарского муниципального района Нижегородской области, а также иных муниципальных организаций Володарского муниципального района Нижегородской области в сфере образования, учредителем которых является Администрация Володарского муниципального района (далее – образовательные организации), определяется по формуле:

$Дор = ЗП_{пер} \times K$, где:

Дор - оклад руководителя образовательной организации;

ЗП_{пер}- средняя заработная плата работников (или работников, относимых к основному персоналу) образовательной организации;

K - коэффициент кратного отношения оклада руководителя образовательной организации к средней заработной плате работников (или работников, относимых к основному персоналу) (далее - коэффициент кратности). Коэффициент кратного отношения оклада руководителя образовательной организации к средней заработной плате определяется в порядке, установленном в пунктах 2-3 настоящего порядка для соответствующих образовательных организаций.

При установлении должностного оклада руководителей образовательных организаций, следует должностной оклад округлять до рубля следующим образом:

- до 50 копеек, в сторону уменьшения рубля;
- от 51 копейки, в сторону увеличения рубля.

2. Для образовательных организаций, подведомственных отделу образования управления образования, культуры, спорта и молодежной политики администрации Володарского муниципального района коэффициенты кратности определяются в зависимости от установленных организациям муниципальных заданий на оказание муниципальных услуг на текущий год:

№ п/п	Наименование муниципальной услуги	Объем муниципальной услуги муниципальных образовательных организаций/ Коэффициент кратности						Объем муниципальной услуги иных организаций/ Коэффициент кратности			
		свыше 500	до 500	до 350	до 200	до 100	до 50	до 45	до 30	до 20	до 10
1	Предоставление общедоступного и бесплатного дошкольного образования по основным общеобразовательным программам, количество воспитанников	1,3	1,25	1,2	1,1	1,05	1,0				

№ п/п	Наименование муниципальной услуги	Объем муниципальной услуги муниципальных образовательных организаций/ Коэффициент кратности						Объем муниципальной услуги иных организаций/ Коэффициент кратности			
		свыше 500	до 500	до 350	до 200	до 100	до 50	до 45	до 30	до 20	до 10
2	Предоставление общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего, среднего общего образования по основным общеобразовательным программам, количество учащихся	1,3	1,25	1,2	1,1	1,05	1,0				
3	Организация предоставления дополнительного образования детей, количество учащихся	1,3	1,25	1,2	1,1	1,05	1,0				
4	Организация отдыха и оздоровления детей в оздоровительно - образовательном центре (лагере), количество воспитанников	1,3	1,25	1,2	1,1	1,05	1,0				
5	Организация бухгалтерского и налогового обслуживания в образовательных организациях, количество обслуживаемых организаций							1,2	1,15	1,1	1,0
6	Организация питания в муниципальных общеобразовательных организациях, количество обслуживаемых организаций							1,2	1,15	1,1	1,0

3. Для образовательных организаций, подведомственных отделу культуры, спорта и молодежной политики управления образования, культуры, спорта и молодежной политики администрации Володарского муниципального района значения коэффициентов кратности для расчета должностного оклада руководителя установлены постановлением администрации Володарского муниципального района от 30.05.2016 № 923

Приложение 10

к Положению об оплате труда работников
Муниципального автономного
общеобразовательного учреждения средней
школы № 3, осуществляющего образовательную
деятельность на территории Володарского
муниципального района Нижегородской области,
учредителем которого является администрация
Володарского муниципального района

**ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
СРЕДНЕЙ ШКОЛЫ № 3,
ОТНОСИМЫХ К ОСНОВНОМУ ПЕРСОНАЛУ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ
ВОЛОДАРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ В СФЕРЕ
ОБРАЗОВАНИЯ, УЧРЕДИТЕЛЕМ КОТОРЫХ ЯВЛЯЕТСЯ АДМИНИСТРАЦИЯ
ВОЛОДАРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА**

N п/п	Образовательные учреждения	Основной персонал
1	Общеобразовательные школы всех типов и видов	Учитель Преподаватель ОБЖ Воспитатель