

Утверждено  
приказом МБОУ Починковской СШ  
от 01.09.2021 года № 271/01-08

**П О Л О Ж Е Н И Е**  
**об оплате труда работников муниципального бюджетного**  
**общеобразовательного учреждения Починковской средней школы**  
**Починковского муниципального округа Нижегородской области**  
(далее – Положение)

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением администрации Починковского муниципального района от 14.04.2017 №295 "Об утверждении положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Починковского муниципального района Нижегородской области", распоряжения администрации Починковского муниципального района от 15.10.2008 №1133-р "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных учреждениях Починковского муниципального района Нижегородской области", распоряжения администрации Починковского муниципального района от 15.10.2008 №1134-р "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных учреждениях Починковского муниципального района Нижегородской области", распоряжения администрации Починковского муниципального района от 16.10.2008 №1140-р "Об утверждении Методических рекомендаций по введению и разработке в муниципальных бюджетных учреждениях района новых систем оплаты труда".

Настоящее Положение применяется при определении заработной платы работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Починковской средней школы (далее – МБОУ Починковской СШ) Починковского муниципального округа Нижегородской области.

1.2. Система оплаты труда работников МБОУ Починковской СШ устанавливается в целях:

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

1.3. Отраслевая система оплаты труда работников организации, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, устанавливается

коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами.

Оплата труда работников организации осуществляется по отраслевой системе оплаты труда с учетом специфики деятельности организации.

Отраслевая система оплаты труда работников МБОУ Починковской СШ 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 бюджетных, автономных и казенных учреждениях Починковского муниципального района Нижегородской области, утвержденного распоряжением администрации Починковского муниципального района от 15.10.2008 «1133-р»;

д) перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Починковского муниципального района Нижегородской области, утвержденного распоряжением администрации Починковского муниципального района от 15.10.2008 № 1134-р;

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 организаций Починковского муниципального района Нижегородской области;

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

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

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

1.5. Минимальные оклады (ставки заработной платы) работников по профессиональным квалификационным группам устанавливаются в размере не ниже

соответствующих минимальных окладов, утверждаемых постановлением администрации Починковского муниципального округа.

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 профессионально-квалификационные группы, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы.

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

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

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

1.9. Формирование фонда оплаты труда организации осуществляется в пределах объема средств организации на текущий финансовый год. В организациях, переведённых 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 объёмом средств, предусмотренных на оплату труда и средств, поступающих от деятельности приносящей доход, направленных на оплату труда работников организации.

Орган, осуществляющий функции и полномочия учредителя организации, устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников подведомственной организации (не более 40 процентов).

1.10. Организация 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.

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

1.12. Объем бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда работников организаций, ежегодно индексируется не ниже уровня, предусмотренного решением Совета депутатов Починковского муниципального округа Нижегородской области о бюджете округа на очередной финансовый год.

1.13. Для рассмотрения вопросов оплаты труда в учреждении создается комиссия по оплате труда. Состав и порядок деятельности комиссии по оплате труда утверждаются приказом директора школы.

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

2.1. Фонд оплаты труда работников организации распределяется на базовую (**ФОТб**) и стимулирующую части (**ФОТст**). Решение о распределении фонда оплаты труда на базовый фонд и фонд стимулирования 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 (примерные штатные расписания по типам образовательных организаций утверждаются приказами управления образования администрации Починковского муниципального округа Нижегородской области). В соответствии с уставной деятельностью организации при формировании штатного расписания используются должности и профессии в соответствии с профессиональными квалификационными группами, утверждёнными приказами Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247н; от 29 мая 2008 года № 248н; от 5 мая 2008 года №216н.

Штатная численность работников организации устанавливается руководителем организации 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 муниципального учреждения экономия фонда оплаты труда должна быть направлена на повышение

заработной платы работников, отраженных в указах Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", от 1 июня 2012 года № 761 "О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы", от 28 декабря 2012 года № 1688 "О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей".

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

2.5. Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников организаций по должностям и профессиям соответствующих профессионально квалификационных групп (далее – минимальные оклады по ПКГ), основания и величины коэффициентов, повышающих минимальные оклады по ПКГ, установлены в приложении 1 «Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников МБОУ Починковской СШ Починковского муниципального округа Нижегородской области» к настоящему Положению.

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

2.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя организации в процентах от должностного оклада (ставки заработной

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

2.7. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников организации 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. Примерный перечень и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам организаций приводятся в приложении 3 "Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда МБОУ Починковской СШ Починковского муниципального округа Нижегородской области" к настоящему Положению.

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда организации определено в приложении 3 "Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда МБОУ Починковской СШ Починковского муниципального округа Нижегородской области" 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), а также премии к праздничным датам, юбилейным датам (25,30,35,40,45,50,55,60,65 лет).

2.8. Работникам организации устанавливаются доплаты за работу, необходимую для осуществления учебно-воспитательного процесса, но не входящую в круг должностных обязанностей соответствующих должностей согласно профессионально – квалификационным справочникам. Перечень и

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

## 2.9. Порядок установления должностных окладов педагогическим работникам.

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

2.9.2. Базой для расчёта 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 МБОУ Починковской СШ Починковского муниципального округа Нижегородской области» к настоящему Положению).

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

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

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

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

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

2.9.8. 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.

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

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

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

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

при изменении величины минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ главой местного самоуправления Починковского муниципального округа Нижегородской области – с даты введения новых минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ;

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

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

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

2.9.12. Руководитель организации проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) учителей, воспитателей, 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 приказом управления образования администрации Починковского муниципального округа.

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

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

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

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

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

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

2.10.4. За часы педагогической работы сверх установленной нормы часов за 1 ставку заработной платы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере в порядке, предусмотренном пунктом 2.12 настоящего Положения.

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

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

В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми

(должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

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

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

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.

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

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

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

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

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

объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного пунктом 2.10.9 настоящего Положения.

Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, 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.

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

2.10.9. Объем учебной нагрузки учителей организации, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах 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, для которых организация является основным местом работы, как правило, сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в классах, группах, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 2.10.8 настоящего Положения.

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

Предельный объем учебной нагрузки, который может выполняться в той же образовательной организации его руководителем, определяется учредителем (либо уполномоченным органом - управлением образования) 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.

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

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

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

2.10.10<sup>1</sup>. 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;

учителям иностранного языка дошкольных образовательных организаций.

2.10.10<sup>2</sup>. За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, перечисленных в пункте 2.10.10<sup>1</sup>, принимается норма часов учебной (преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы.

2.10.11. Предоставление педагогической 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 данное 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, преподавателям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х 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 (установления размера педагогической работы) работникам организаций дополнительного образования.

## 2.11. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам образовательных организаций

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

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата учителей 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 при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

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

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

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

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

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

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

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

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

2.11.4. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к отдельным видам работ в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 27.03.2006 № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

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

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

2.12.1. Почасовая оплата труда педагогических работников 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-х 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.

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

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

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

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

3.1. Заработная плата руководителей организации, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад руководителя организации, определяемый трудовым договором.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров, 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 органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, в размере, не превышающим размера, установленного администрацией Починковского муниципального округа Нижегородской области.

Орган, осуществляющий функции и полномочия учредителя, определяет размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера, формируемой за

счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) с учетом сложности труда, масштаба управления, особенностей деятельности и значимости организации в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного подведомственной организации на очередной финансовый год и на плановый период.

Без учета предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей организации, их заместителей и главных бухгалтеров, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) могут быть установлены условия оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров организации, включенных в перечень, утвержденный в установленном действующем законодательством порядке.

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

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

Индексация заработной платы работников, отнесенных к категории «руководители», не может превышать индексацию заработной платы, предусмотренную решением Совета депутатов Починковского муниципального округа Нижегородской области о бюджете округа на очередной финансовый год.

3.3. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров организации устанавливаются руководителем организации на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих организаций.

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей организаций, заместителей руководителя и главных бухгалтеров 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 (либо уполномоченным органом – управлением образования) организации, за счёт бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников организации. Размеры премирования руководителя организации, порядок его выплаты устанавливаются в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя организации.

Для руководителя организации работодателем предусматривается отдельный перечень стимулирующих выплат, в том числе за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Указанные выплаты могут быть установлены с учетом целевых показателей эффективности деятельности организации. Размеры стимулирующих выплат руководителю ежегодно устанавливаются учредителем в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя организации. Перечень стимулирующих выплат, в том числе за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, определяется в порядке, утверждаемом приказом управления образования администрации Починковского муниципального округа Нижегородской области.

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 лет до 10 лет – до 10%;

при выслуге более 10 лет – до 15%.

Выслуга лет устанавливается:

для руководителей организации – в зависимости от стажа руководящей работы, определяемого в порядке, утверждаемом министерством образования Нижегородской области;

для заместителей руководителя, за исключением заместителей руководителя, курирующих хозяйственную работу, - в зависимости от общего педагогического стажа;

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

3.7. Руководителю организации, заместителям руководителя предусматриваются надбавки за наличие высшей квалификационной категории в размере 10% от должностного оклада.

3.8. Руководителю, заместителям руководителя, имеющим почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, «Заслуженный мастер профтехобразования», а также руководителю, заместителям руководителя, имеющим почетные звания «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный деятель искусств»,

Заслуженный артист», «Народный артист», «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», предусматривается персональная повышающая надбавка за почетное звание в размере 10% от должностного оклада. Применение персональной повышающей надбавки для руководителя и заместителей руководителя может быть только при условии соответствия почетного звания профилю организации.

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

3.9. Размещение информации о рассчитанной за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров организаций в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" и предоставление указанными лицами данной информации производится в соответствии с Порядком размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" и представления указанными лицами данной информации, утвержденным администрацией Починковского муниципального округа Нижегородской области.

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

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

4.2. 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 квалификационной категории, если профиль выполняемой педагогической работы соответствует профилю работы, по которой имеется категория.

4.4. Педагогическим работникам при введении в штаты организации должностей классных воспитателей дополнительная оплата за классное руководство не производится. Должностные оклады, продолжительность рабочего времени и

очередного отпуска этой категории работников устанавливаются в порядке и на условиях, предусмотренных для воспитателей.

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

4.6. Работникам на основании их заявления, при наличии финансовых возможностей, приказом директора учреждения может выплачиваться материальная помощь в следующих случаях:

- тяжелого материального положения в связи с утратой или повреждением имущества в результате пожара, наводнения либо другого стихийного бедствия – 3000 рублей;
- на лечение при продолжительной болезни (свыше двух месяцев) и послеоперационного периода – 3000 рублей;
- смерти близкого родственника – не менее 4000 рублей;
- в связи с выходом на пенсию по инвалидности или по возрасту – не менее 5000 рублей;
- при рождении первого ребенка – не менее 3000 рублей;
- при рождении второго и последующего ребенка – не менее 5000 рублей;
- других исключительных случаях.

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 бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
Починковской средней школы  
Починковского муниципального округа  
Нижегородской области

**ПОРЯДОК  
ФОРМИРОВАНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ  
(СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) РАБОТНИКОВ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ ПОЧИНКОВСКОЙ СРЕДНЕЙ ШКОЛЫ**

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

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

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

| Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень  | Минимальный оклад, руб. | Минимальный оклад*, руб. | Минимальный оклад**, руб. |
|--|-------------------------|--------------------------|---------------------------|
| Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня (вожатый, секретарь учебной части) | 3831                    | 4621                     | 4408                      |

Примечание:

\* Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня муниципальных организаций дополнительного образования Починковского муниципального округа Нижегородской области.

\*\* Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня:

- дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп при общеобразовательных организациях и общеобразовательных организаций с наличием в наименовании слов "начальная школа - детский сад";

- общеобразовательных организаций, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы.

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

| Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень                              | Повышающий коэффициент по должности | Минимальный оклад, руб. | Минимальный оклад*, руб. | Минимальный оклад**, руб. |
|--|-------------------------------------|-------------------------|--------------------------|---------------------------|
| 1 квалификационный уровень (дежурный по режиму, младший воспитатель)                           | 1,0                                 | 4096                    | 4938                     | 4711                      |
| 2 квалификационный уровень (диспетчер образовательной организации, старший дежурный по режиму) | 1,05                                | 4322                    | 5210                     | 4968                      |

Примечание:

\* Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня муниципальных организаций дополнительного образования Починковского муниципального округа Нижегородской области.

\*\* Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня:

- дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп при общеобразовательных организациях и общеобразовательных организаций с наличием в наименовании слов "начальная школа - детский сад";

- общеобразовательных организаций, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы

1.4. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников.

| Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень  | Повышающий коэффициент по должности | Минимальный оклад <sup>1</sup> , руб. | Минимальный оклад <sup>1*</sup> , руб. | Минимальный оклад, руб | Минимальный оклад <sup>2</sup> , руб. | Минимальный оклад <sup>3</sup> , руб. | Минимальный оклад <sup>4</sup> , руб. | Минимальный оклад <sup>5</sup> , руб. |
|--|-------------------------------------|---------------------------------------|--|------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|
| 1 квалификационный уровень (инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый)                                       | 1,0                                 |                                       | 6861                                   | 4565                   |                                       | 7821                                  | 8696                                  | 9763                                  |
| 2 квалификационный уровень (инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель) | 1,11                                | 9304                                  | 7621                                   | 5072                   |                                       | 8692                                  | 9662                                  | 10849                                 |
| 3 квалификационный уровень (воспитатель, мастер производственного обучения,  | 1,17                                | 9768                                  | 8002                                   | 5326                   | 8073                                  | 9127                                  | 10145                                 | 11392                                 |

|   |      |       |      |      |  |      |       |       |
|---|------|-------|------|------|--|------|-------|-------|
| методист,<br>педагог-<br>психолог,<br>старший<br>инструктор-<br>методист,<br>старший педагог<br>дополнительног<br>о образования,<br>старший тренер-<br>преподаватель)   |      |       |      |      |  |      |       |       |
| 4<br>квалификационн<br>ый уровень<br>(преподаватель,<br>преподаватель-<br>организатор<br>основ<br>безопасности<br>жизнедеятельно<br>сти,<br>руководитель<br>физического<br>воспитания,<br>старший<br>воспитатель,<br>старший<br>методист,<br>тьютор, учитель,<br>учитель-<br>дефектолог,<br>учитель-логопед<br>(логопед),<br>педагог-<br>библиотекарь | 1,22 | 10233 | 8384 | 5580 |  | 9560 | 10629 | 11934 |

Примечание:

<sup>1</sup> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников по должностям: "учитель", "преподаватель", "педагог" муниципальных общеобразовательных организаций (включая общеобразовательные организации, реализующие адаптированные основные общеобразовательные программы).

<sup>1\*</sup> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников (за исключением должностей: "учитель",

"преподаватель", "педагог") муниципальных общеобразовательных организаций (включая общеобразовательные организации, реализующие адаптированные основные общеобразовательные программы).

<sup>2</sup> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников по должности "воспитатель", "старший воспитатель" муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы.

<sup>3</sup> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников государственных общеобразовательных организаций с наличием интерната, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы, для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

<sup>4</sup> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников муниципальных организаций дополнительного образования Починковского муниципального округа Нижегородской области.

<sup>5</sup> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников муниципальных дошкольных образовательных организаций Нижегородской области, дошкольных групп при общеобразовательных организациях и общеобразовательных организаций с наличием в наименовании слов "начальная школа - детский сад".

1.5. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений.

| Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень | Повышающий коэффициент по должности | Минимальный оклад, руб. | Минимальный оклад*, руб. |
|---|-------------------------------------|-------------------------|--------------------------|
| 1 квалификационный уровень  | 1,0                                 | 6343                    | 7646                     |
| 2 квалификационный уровень  | 1,04                                | 6607                    | 7965                     |
| 3 квалификационный уровень  | 1,09                                | 6872                    | 8284                     |

Примечание:

\* Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений муниципальных организаций дополнительного образования Починковского муниципального округа Нижегородской области.



1.6. Положением об оплате труда работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, Починковского муниципального округа Нижегородской области (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:

|            |      |
|------------|------|
| бакалавр   | 1,1; |
| специалист | 1,1; |
| магистр    | 1,1  |

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.

Повышающий коэффициент устанавливается приказом работодателя по предоставлению соответствующей аттестационной комиссии.

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

Педагогическим работникам организации, осуществляющих образовательную деятельность на территории Починковского муниципального округа Нижегородской области должностной оклад (ставка заработной платы) увеличивается на денежную компенсацию в размере 100 рублей на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями по основному месту работы.

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

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

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

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

при выслуге 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 (пункт 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, приведён 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).

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

Применение персональной повышающей надбавки за почетное звание не образует новый должностной оклад (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. 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 напряжённость 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 устанавливаются 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.

Сумма всех произведённых увеличений и минимального оклада по должности формируют должностной оклад конкретного работника.

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

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

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

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

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

| Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень | Повышающий коэффициент по должности | Минимальный оклад, руб. |
|---|-------------------------------------|-------------------------|
| 1 квалификационный уровень  | 1,0                                 | 5580                    |
| 2 квалификационный уровень  | 1,08                                | 6026                    |

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

| Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень | Повышающий коэффициент по должности | Минимальный оклад, руб. |
|---|-------------------------------------|-------------------------|
| 1 квалификационный уровень  | 1,02                                | 6186                    |
| 2 квалификационный уровень  | 1,04                                | 6308                    |
| 3 квалификационный уровень  | 1,11                                | 6732                    |
| 4 квалификационный уровень  | 1,17                                | 7096                    |
| 5 квалификационный уровень  | 1.26                                | 7642                    |

2.4. 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                                 | 7278                    |
| 2 квалификационный уровень  | 1,20                                | 8734                    |
| 3 квалификационный уровень  | 1,40                                | 10189                   |
| 4 квалификационный уровень  | 1,55                                | 11281                   |
| 5 квалификационный уровень  | 1,67                                | 12154                   |

2.5. 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                                 | 14500                   |
| 2 квалификационный уровень  | 1,1                                 | 15950                   |
| 3 квалификационный уровень  | 1,25                                | 18125                   |

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

за выслугу лет:

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

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

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

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

Применение надбавок к должностному окладу за выслугу лет не образует новый должностной оклад и не учитываются при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

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

за высокое профессиональное мастерство;

за сложность и напряжённость 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 устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер персональных повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. Представленные персональные повышающие коэффициенты применяются к должностному окладу. Денежная надбавка, полученная в результате применения персональных повышающих коэффициентов, суммируется с должностным окладом.

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

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

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

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

Размер минимальной ставки заработной платы: 4466 руб.

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

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

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

Размер минимальной ставки заработной платы: 5065 руб.

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

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

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

| Квалификационные уровни | Квалификационные разряды | Профессии, отнесенные к профессиональной квалификационной | Повышающий коэффициент в зависимости от профессии |
|-------------------------|--------------------------|---|---|
|                         |                          |   |   |

|  |   |   |      |
|--|---|---|------|
|  |   | группе  |      |
| Профессии рабочих, не включенные в ПКГ<br>"Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"<br>Размер минимальной ставки заработной платы: 4466 руб. |   |   |      |
| 1  | 2 | Кухонный работник                                     | 1,04 |
|  | 3 | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | 1,09 |
| Профессии рабочих, не включенные в ПКГ<br>"Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"<br>Размер минимальной ставки заработной платы: 5065 руб. |   |   |      |
| 1  | 5 | Повар   | 1,11 |
|  |   | Слесарь по ремонту автомобилей                        |      |
|  |   | Слесарь-сантехник                                     |      |
|  |   | Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования       |      |

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

- за высокое профессиональное мастерство;
- за сложность и напряжённость 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.

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

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

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

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

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

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



ПРИЛОЖЕНИЕ 2  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
Починковской средней школы  
Починковского муниципального округа  
Нижегородской области

### ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

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

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

| № | Перечень оснований   | Размер выплат в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) |
|---|--|--|
| 1 | За работу в организациях, расположенных в сельских населенных пунктах (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.

| № | 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). | 15-20  |

|   |   |          |
|---|---|----------|
| 2 | Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья на период фактической работы с указанными в настоящем пункте категориями детей   | 20       |
| 3 | 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 обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении: <ul style="list-style-type: none"> <li>• руководителю;</li> <li>• работникам, непосредственно занятым в таких классах</li> </ul> | 20<br>20 |
| 4 | За работу в общеобразовательных организациях с наличием интерната, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы, в которых созданы группы (классы) для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей   | 15-20    |
| 5 | Специалистам логопедических пунктов   | 20       |
| 6 | За специализацию – тренерам-преподавателям, инструкторам - методистам организаций дополнительного образования (детско-юношеских спортивных школ)  | 15       |
| 7 | За работу воспитателям в общеобразовательных организациях с наличием интерната, где по условиям труда рабочий день разделен на части с перерывом более двух часов подряд (за дни, в которые произведен разрыв рабочего времени на части)  | 30       |
| 8 | 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 детьми в настоящем пункте категориями детей.  | 15       |

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, определяются 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. Статус специализации (п. 6 таблицы) устанавливается решением учредителя, по согласованию с территориальными органами управления физической культурой и спортом при условии непосредственной подготовки в организациях спортивной направленности квалифицированных спортсменов по олимпийским видам спорта – кандидатов и резерва для сборных команд России, а также команд мастеров по игровым видам спорта, спортсменов, имеющих звание «Мастер спорта России», участников чемпионата Европы, мира, спортсменов, занявших 1–6 места на первенствах России.

1.6. Установление выплат компенсационного характера за работу в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, расположенных в сельских населённых пунктах, осуществляется следующим работникам организаций:

1.6.1. Руководящие работники:

- директора, начальники, заведующие организациями;
- заместители директоров, начальников, заведующих организациями, управляющих учебными хозяйствами, помощники директора по режиму;
- главные бухгалтера, их заместители.

1.6.2. Специалисты:

- библиотекари, педагогические работники;
- организаторы внеклассной и внешкольной воспитательной работы с детьми (педагоги – организаторы);
- преподаватели-организаторы ОБЖ;
- психологи, социальные педагоги, педагоги-психологи;
- инженеры, механики, техники, мастера, агрономы, зоотехники и другие специалисты, предусмотренные квалификационным справочником;
- лаборанты, имеющие высшее и среднее профессиональное образование.

1.7. 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  | Минимальный размер   |

|    |   |   |
|----|---|---|
|    | <p>труда в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда (приказ Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 "Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР")</p> | <p>повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.</p> <p>Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором (статья 147 Трудового кодекса Российской Федерации).</p> <p>Конкретные размеры доплат определяются по результатам специальной оценки условий труда за время фактической занятости в таких условиях.</p> |
| 3. | За ненормированный рабочий день водителям автомобилей   | 25  |
| 4. | <p>За работу водителям автомобилей, требующего повышенного уровня профессиональной квалификации</p> <p>I класса</p> <p>II класса</p>  | <p>25</p> <p>10</p>   |
| 5. | За привлечение работника к работе в установленный ему графиком выходной или   | не менее чем в двойном размере  |

|  |   |
|--|---|
| <p>нерабочий праздничный день:<br/>         работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам</p> <p>работникам, получающим месячный оклад</p> <p>По желанию работника, работавшего в выходной и нерабочий праздничные дни, ему может быть предоставлен другой день отдыха. (В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит).</p> | <p>не менее двойной часовой или дневной ставки;<br/>         не менее одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы</p> |
|--|---|

1.8. 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.

1.9. 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, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

1.11. 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, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

1.12. 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.

ПРИЛОЖЕНИЕ 3  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
Починковской средней школы  
Починковского муниципального округа  
Нижегородской области

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ  
ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
ПОЧИНКОВСКОЙ СРЕДНЕЙ ШКОЛЫ  
(далее- Положение)**

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда МБОУ Починковской СШ разработано в целях повышения качества и результата трудовой деятельности педагогических и руководящих работников организации.

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

1.3. Положение о стимулировании труда работников организации принимается в соответствии с процедурой принятия локальных нормативных актов, предусмотренной Уставом организации, с учётом мнения представительного органа работников и органа самоуправления 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;
- выплаты за стаж непрерывной работы, за 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. Примерный перечень критериев оценки результативности и качества работы организаций изложен в разделе 6 настоящего приложения.

2.1.2. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ предполагает 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 МБОУ Починковской СШ по видам и формам материального стимулирования работников производится администрацией МБОУ Починковской СШ в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Починковской средней школы.

2.3. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника организации устанавливаются приказом директора школы на период, предусмотренный Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Починковской средней школы. Размеры выплат стимулирующего характера работников максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от достижения эффективности, установленных локальными нормативными актами школы.

2.4. Использование для определения размера выплат стимулирующего характера условий и показателей деятельности работников школы за качество труда, не связанные 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 руководителя организации, заместителей руководителя, главного бухгалтера производится только по основной должности.

3. Из ФОТ организации могут осуществляться выплата стимулирующего характера (надбавки) руководящим и педагогическим работникам за наличие почетного звания и государственных наград. Рекомендуемая величина выплат



рассчитывается Управлением образования для руководителей и организаций, осуществляющей образовательную деятельность, для педагогических работников.

4. Основные направления эффективности и результаты деятельности педагогических работников Школы

Основными направлениями разработки показателей эффективности и результатов деятельности педагогических работников является:

- эффективность и результаты деятельности учителя
- учебно-методическая активность педагога
- соблюдение исполнительской дисциплины
- сохранение здоровья учащихся
- ИКТ- деятельность педагога
- участие педагога в общественной социально-значимой деятельности

5. Основания и порядок проведения оценки эффективности и результатов деятельности педагогов

5.1. Размеры, порядок и условия установления надбавок за высокие результаты и качество выполняемых работ определяются локальным актом Школы.

5.2. Основное назначение стимулирующих выплат - дифференциация оплаты труда педагога в зависимости от его качества, мотивации на позитивный (продуктивный) результат педагогической деятельности, ориентированный на долгосрочный инновационный режим.

5.3. Положение распространяется на следующие категории педагогических работников:

- заместитель директора по учебной работе;
- заместитель директора по воспитательной работе;
- учитель (в том числе на должность «учитель» по совмещению/совместительству);
- педагог-организатор ОБЖ;
- старший вожатый;
- социальный педагог;
- педагог – психолог.
- воспитатель ГПД

5.4. Основанием для оценки эффективности и результатов деятельности педагогов служит портфолио (портфель профессиональных достижений) учителя, т.е. индивидуальная папка, в которой собраны личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития учеников, вклад педагога в развитие системы образования за определенный период времени, а также участие в общественной жизни Школы.

5.5. Портфолио заполняется педагогом самостоятельно в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности, на основе утвержденных настоящим Положением критериев и содержит самооценку его труда.

5.6. Для проведения объективной оценки эффективности и результатов работы педагога на основе его личного портфолио в Школе приказом директора создается Комиссия по оплате труда (далее Комиссия), избранная на общем собрании работников школы.

5.7. Председатель Комиссии несет персональную ответственность за работу Комиссии, грамотное и своевременное оформление документации.

5.8. Результаты работы Комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых – 3 года. Протоколы хранятся у директора Школы. Решения Комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

5.9. В установленные приказом директора Школы сроки (не менее чем за две недели до заседания Комиссии, на которой планируется рассмотрение вопроса о распределении стимулирующего фонда оплаты труда) педагогические работники передают директору в Комиссию заполненные собственноручно оценочные листы, содержащие самооценку показателей результативности, с приложением документов, подтверждающих и уточняющих их деятельность.

5.10. Комиссия в установленные сроки проводит на основе представленных в оценочном листе материалов экспертную оценку результативности деятельности педагога за отчетный период в соответствии с критериями данного Положения.

5.11. Устанавливаются следующие сроки рассмотрения оценочных листов:

до 25 августа (с начислением заработной платы на учебный год)

– педагоги сдают оценочные листы в Комиссию до 15 августа

– комиссия рассматривает представленные материалы и итоговая ведомость передается в бухгалтерию для начисления заработной платы на установленный срок.

5.12. Результаты экспертной оценки оформляются Комиссией в оценочном листе результативности деятельности педагога за отчетный период; оценочный лист, завершающийся итоговым баллом учителя, подписывается всеми членами Комиссии, доводится для ознакомления под роспись педагогу в течение 5 рабочих дней.

5.13. В случае несогласия педагога с итоговым баллом, педагог имеет право в течение 5 дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументировано изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен.

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

5.15. 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.

5.16. 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 принимаются простым большинством голосов. Правомочность принятия решений органа самоуправления организации определяется на основании документов, регламентирующих его деятельность.

5.17. На основании проведённой оценки достижений работников по показателям эффективности и результатов работы производится подсчёт баллов за соответствующий период, по каждому педагогическому работнику ОУ и составляется итоговая ведомость, отражающая сумму баллов по всем критериям оценки, зафиксированные в итоговых оценочных листах по каждому работнику. Полученное количество баллов суммируется с баллами других работников образовательного учреждения и определяется итоговое количество баллов по учреждению.

5.18. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на период установления стимулирующих выплат, делится на итоговое количество баллов по учреждению. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла «Д».

Величина стимулирующей выплаты работнику рассчитывается по формуле.

$$B = D * B \text{ где:}$$

B – выплата работнику;

D – денежный вес одного балла;

B – количество баллов

## 6. Показатели оценки эффективности и результатов деятельности педагогических работников.

6.1. Перечень показателей оценки эффективности деятельности педагогических работников (заместителей директора) для назначения выплат стимулирующего характера:

| № п/п | Целевые показатели эффективности и результатов деятельности заместителей руководителя ОО  | Критерии оценки   |
|-------|---|---|
| I     | Эффективность и результаты деятельности ОО  |   |
| 1.    | Соответствие деятельности ОО требованиям законодательства сфере образования (отсутствие предписаний надзорных органов, объективных жалоб) | 2 балла – предписания надзорных органов, жалобы отсутствуют;<br>0 баллов – предписания надзорных органов, жалобы имеются  |
| 2.*   | Организация вариативности обучения в ОО   | 2 балла – организуется;<br>0 баллов – не организуется   |
| 3.    | Средний балл ЕГЭ по русскому языку и математике выпускников ОО  | 2 балла – средний балл ЕГЭ по русскому языку и математике выше среднего по району;<br>1 балл - средний балл ЕГЭ по русскому языку или математике выше среднего по району;<br>0 баллов – средний балл ЕГЭ по русскому языку и математике не выше среднего по району. |
| 4.    | Доля выпускников, не сдавших единый государственный экзамен по обязательным предметам, в общей  | 2 балла – отсутствуют выпускники, не сдавшие ЕГЭ по обязательным предметам;<br>0 баллов - имеются выпускники, не сдавшие  |

|     | численности выпускников ОО   | ЕГЭ по обязательным предметам;   |
|-----|--|--|
| 5.  | Результативность участия обучающихся в олимпиадах и конкурсах  | 3 балла - наличие участников на федеральном уровне<br>2,5 балла – наличие участников на региональном уровне<br>2 балла - наличие призеров и победителей на муниципальном уровне  |
| 6.  | Результативность организации физкультурно - оздоровительной и спортивной работы в ОО   | 3 балла - наличие участников спортивных соревнований и акций на федеральном уровне<br>2 балла – наличие участников спортивных соревнований и акций на региональном уровне<br>1 балл - наличие призеров и победителей спортивных соревнований на муниципальном уровне |
| 7.  | Реализация в ОО дополнительных образовательных программ на бюджетной основе  | 3 балла – реализуются;<br>0 баллов – не реализуются  |
| 8.  | Реализация дистанционных образовательных технологий, электронного обучения   | 1 балл – да;<br>0 баллов – нет   |
| 9.  | В практике работы ОО применяются электронные дневники успеваемости и электронные журналы   | 3 балл – да;<br>0 баллов – нет   |
| 10. | Реализация в ОО социокультурных проектов (школьный музей, театр, социальные проекты, научное общество обучающихся и т.д.)  | 2 балла – да;<br>0 баллов – нет  |
| 11. | Сетевое взаимодействие с общественными организациями, образовательными организациями, совместное использование ресурсов (интеллектуальных, материальных, кадровых, финансовых), оформленное юридически (договор, соглашение) | 2 балл – да;<br>0 баллов – нет   |
| 12. | Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья обучающихся  | 2 балла – да;<br>0 баллов – нет  |
| 13. | Профилактика правонарушений у обучающихся (наличие правонарушений обучающихся, зафиксированных вступившим в силу решением КДН об административном наказании или решением суда о применении мер уголовной ответственности)    | 1 балл – нет;<br>0 баллов – да   |
| 14. | Уровень оборудования кабинетов в соответствии с требованиями ФГОС  | 2 балла – максимальный<br>1 балл - необходимый<br>0,5 балла - минимальный  |
| 15. | Наличие системы оценки работы ОО с учетом мнения участников образовательных отношений и коллегиального органа управления ОО  | 3 балла – да;<br>0 баллов – нет  |
| 16. | Функционирование системы государственно - общественного  | 1 балл – да;<br>0 баллов – нет   |

|     |  |   |
|-----|--|---|
|     | управления (закреплена в уставе ОО, наличие локальных актов, планов работы, протоколов заседаний, результативность деятельности)   |   |
| 17. | Предоставление первоочередных муниципальных услуг в электронном виде (в соответствии с календарным планом перехода на предоставление первоочередных муниципальных услуг, оказываемыми муниципальными учреждениями района)                | 2 балла – да;<br>0 баллов – нет   |
| 18. | Соблюдение требований безопасности в ходе организации работы ОО  | 2 балла – отсутствуют случаи травматизма обучающихся во время осуществления образовательной деятельности, сотрудников на рабочем месте;<br>0 баллов – имеют место случаи травматизма обучающихся во время осуществления образовательной деятельности и (или) сотрудников на рабочем месте |
| 19. | Наличие системы мониторинга (по курируемым вопросам)   | 4 балла – да;<br>0 баллов – нет   |
| 20. | Наличие и выполнение плана посещений уроков (мероприятий курируемых педагогов)   | 4 балла – да;<br>0 баллов – нет   |
| 21. | Организация повышения квалификации курируемых педагогов.   | 2 балла – да;<br>0 баллов – нет   |
| II  | Информационная открытость образовательного процесса  |   |
| 1.  | Размещение на официальном сайте ОО в сети Интернет открыто предъявляемой информации о своей деятельности (актуальные новости и документы, ежегодные публичные доклады администрации, программа развития ОО и др.), в установленные сроки | 5 баллов – отсутствие нарушения сроков;<br>0 баллов – нарушение сроков  |
| 2.  | Соблюдение сроков и порядка представления статистической и иной отчетности, предусмотренной законодательством РФ   | 5 баллов – отсутствие нарушения сроков;<br>0 баллов – нарушение сроков  |
| III | Суммарный показатель эффективности работы заместителей директора ОО  | Количество баллов   |

6.2 Перечень показателей оценки эффективности и результатов деятельности педагогических работников (учителей) для назначения выплат стимулирующего характера:

| Наименование выплаты  | Показатели и критерии оценки эффективности и результаты деятельности | Условия получения выплаты |
|---|--|---------------------------|
| Выплаты по итогам оценки деятельности работника за предыдущий учебный |  | Количество баллов         |

|  |  |   |
|--|--|---|
| год  |  |   |
| Выплаты за эффективность и высокие результаты работы по направлению «Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.)» | Доля детей, обучающихся по дополнительной общеобразовательной программе, от общего числа обучающихся   | $V_{max}$ баллов начисляется при условии превышения значения показателя № 30 приложения 1 Государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы в соответствующему году   |
|  | Доля обучающихся, участвовавших в социально значимой деятельности (в реализации социальных проектов, программ и т.п.), от общего числа обучающихся   | $V_{max}$ баллов присваивается в случае, если доля обучающихся, участвовавших в социально значимой деятельности (в реализации социальных проектов, программ и т.п.) – не менее 3 процентов от общего числа обучающихся (для старшей вожатой – не менее 80%)   |
| Выплаты за эффективность и высокие результаты работы по направлению «Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся»  | Проведение системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся   | 5 баллов присваивается за использование в комплексе не менее трех форм мониторинга индивидуальных достижений обучающихся в течение учебного года  |
|  | Участие в системных исследованиях, мониторинге индивидуальных достижений обучающихся через добровольные и обязательные процедуры оценивания (за исключением государственной итоговой аттестации) | 3 балла присваивается за участие работника не менее чем в одном системном исследовании, мониторинге индивидуальных достижений обучающихся через добровольные и обязательные процедуры оценивания  |
| Выплаты за эффективность и высокие результаты работы по направлению «Динамика индивидуальных образовательных результатов»  | Результаты независимой оценки качества образования   | 3 балла присваивается в случае, если значение показателя составляет не менее 50 процентов от максимально возможного значения  |
|  | Доля выпускников, сдавших ЕГЭ по предмету, в общей численности выпускников, сдававших ЕГЭ по общеобразовательному предмету   | Значение показателя определяется по формуле<br>$\varphi_{сдавш.} = \frac{N_{сдавш}}{N_{общ}} \cdot 100\%$ где<br>$N_{сдавш}$ – количество выпускников, получивших балл не менее минимального количества баллов ЕГЭ по общеобразовательному предмету,<br>$N_{общ}$ – количество выпускников, сдававших ЕГЭ по общеобразовательному предмету. |

|  |  |   |
|--|--|---|
|  |  | <p>Количество баллов рассчитывается в следующем порядке:</p> <p>а) при <math>\varphi_{\text{сдавш.}} = 100\%</math> – 5 баллов;</p> <p>б) при <math>\varphi_{\text{сдавш.}} &lt; 100\%</math> – 0 баллов</p>  |
|  | Средний балл ЕГЭ по общеобразовательному предмету  | <p>Значение показателя определяется по формуле</p> $\gamma_{\text{ЕГЭ}} = \frac{B_{\text{ср}}^{\text{ЕГЭ}}}{B_{\text{район}}^{\text{ЕГЭ}}} \cdot 100\%$ <p>где</p> <p><math>\gamma_{\text{ЕГЭ}}</math> – отношение среднего балла ЕГЭ по общеобразовательному предмету к среднему баллу ЕГЭ в районе по общеобразовательному предмету,</p> <p><math>B_{\text{ср}}^{\text{ЕГЭ}}</math> – средний балл ЕГЭ по общеобразовательному предмету,</p> <p><math>B_{\text{район}}^{\text{ЕГЭ}}</math> – средний балл ЕГЭ в районе по общеобразовательному предмету.</p> <p>Количество баллов рассчитывается в следующем порядке:</p> <p>а) при <math>\gamma_{\text{ЕГЭ}} = 100\%</math> – 2 балла;</p> <p>б) при <math>\gamma_{\text{ЕГЭ}} &lt; 100\%</math> – 0 баллов;</p> <p>в) при превышении <math>\gamma_{\text{ЕГЭ}}</math> на каждые 10% количество баллов увеличивается на 25%.</p> |
|  | Доля выпускников, сдавших ОГЭ по предмету, в общей численности выпускников, сдававших ОГЭ по общеобразовательному предмету | <p>Значение показателя определяется по формуле</p> $\varphi_{\text{сдавш.}} = \frac{N_{\text{сдавш.}}}{N_{\text{общ}}} \cdot 100\%$ <p>где</p> <p><math>N_{\text{сдавш.}}</math> – количество выпускников, получивших балл не менее минимального количества баллов ОГЭ по общеобразовательному предмету,</p> <p><math>N_{\text{общ}}</math> – количество выпускников, сдававших ОГЭ по общеобразовательному предмету.</p> <p>Количество баллов рассчитывается в следующем порядке:</p> <p>а) при <math>\varphi_{\text{сдавш.}} = 100\%</math> – 5 баллов;</p> <p>б) при <math>\varphi_{\text{сдавш.}} &lt; 100\%</math> – 0 баллов</p>  |

|  |   |  |
|--|---|--|
|  | Средний балл ОГЭ по общеобразовательному предмету                           | <p>Значение показателя определяется по формуле</p> $\gamma_{\text{ОГЭ}} = \frac{B_{\text{ср}}^{\text{ОГЭ}}}{B_{\text{район}}^{\text{ОГЭ}}} \cdot 100\%$ <p>где</p> <p><math>\gamma_{\text{ОГЭ}}</math> – отношение среднего балла ОГЭ по общеобразовательному предмету к среднему баллу ОГЭ в районе по общеобразовательному предмету,</p> <p><math>B_{\text{ср}}^{\text{ОГЭ}}</math> – средний балл ОГЭ по общеобразовательному предмету,</p> <p><math>B_{\text{район}}^{\text{ОГЭ}}</math> – средний балл ОГЭ в районе по общеобразовательному предмету.</p> <p>Количество баллов рассчитывается в следующем порядке:</p> <p>а) при <math>\gamma_{\text{ОГЭ}} = 100\%</math> – 2 баллов;</p> <p>б) при <math>\gamma_{\text{ОГЭ}} &lt; 100\%</math> – 0 баллов;</p> <p>в) при превышении <math>\gamma_{\text{ОГЭ}}</math> на каждые 10% количество баллов увеличивается на 25%.</p> |
|  | Доля обучающихся, получивших за год отметки «4» и «5»                       | <p><math>(A/Ч) * 5 * K</math> (с округлением до целого числа по правилам округления), где А - число обучающихся, окончивших четверть на «4» и «5», Ч - общая численность обучающихся по предметам; К – коэффициент группы сложности предметов</p> <p>Для учителей начальных классов, русского языка и литературы, математики, информатики, иностранного языка, физики, химии устанавливается коэффициент (К) = 1 (1 –я группа сложности);</p> <p>для учителей истории, обществознания, права, биологии, географии, экономики устанавливается коэффициент (К) = 0,7 (2-я группа сложности);</p> <p>для учителей физического воспитания, технологии, музыки изобразительного искусства, МХК, ОБЖ) устанавливается коэффициент (К) = 0,5; (3-я группа сложности)</p>  |
|  | Количество обучающихся, получивших на промежуточных аттестациях отметку «2» | 2 балла присваивается при отсутствии обучающихся, получивших на промежуточной аттестации отметку «2».  |
|  | Доля обучающихся, подтвердивших годовую отметку ОГЭ                         | <p>Значение показателя определяется по формуле</p> $\varphi_{\text{подтв.}} = \frac{N_{\text{подтв.}}}{N_{\text{общ.}}} \cdot 100\%$ <p>где</p>  |



|  |  |  |
|--|--|--|
|  |  | $\varphi_{\text{подтв.}}$ – доля обучающихся, подтвердивших годовую отметку на ОГЭ,<br>$N_{\text{подтв.}}$ – количество выпускников, подтвердивших годовую отметку на ОГЭ,<br>$N_{\text{общ.}}$ – количество выпускников, сдававших ОГЭ по общеобразовательному предмету.<br>Количество баллов рассчитывается в следующем порядке:<br>а) при $\varphi_{\text{подтв.}} = 100\%$ – $2_{\text{max}}$ баллов;<br>б) при $\varphi_{\text{подтв.}} = 50\%$ – 0 баллов;<br>в) при $50\% < \varphi_{\text{подтв.}} < 100\%$ баллы - 1 балл |
| Выплаты за эффективность и высокие результаты работы по направлению «Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся» | Доля родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, положительно оценивающих доброжелательность и вежливость работника учреждения, от общего числа опрошенных родителей | 2 балла присваивается в случае, если доля родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, положительно оценивающих доброжелательность и вежливость работников учреждения, – не менее <b>80</b> процентов от общего числа опрошенных родителей  |
|  | Доля родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, удовлетворенных компетентностью работника учреждения, от общего числа опрошенных родителей                          | 2 балла присваивается в случае, если доля родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, удовлетворенных компетентностью работника учреждения, – не менее <b>80</b> процентов от общего числа опрошенных родителей  |
|  | Доля родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, удовлетворенных качеством предоставляемых образовательных услуг, от общего числа опрошенных родителей               | 2 балла присваивается в случае, если доля родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, удовлетворенных качеством предоставляемых образовательных услуг, – не менее <b>75</b> процентов от общего числа опрошенных родителей   |
|  | Доля родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, которые готовы рекомендовать учреждение родственникам и знакомым, от общего числа опрошенных родителей              | 2 балла присваивается в случае, если доля родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, которые готовы рекомендовать учреждение родственникам и знакомым, – не менее <b>75</b> процентов от общего числа опрошенных родителей  |

|  |  |   |
|--|--|---|
|  | <p>Проведение мероприятий, направленных на психолого-педагогическое просвещение родителей (лекций, семинаров, открытых уроков для родителей, групповых тематических консультаций, психолого-педагогических практикумов, мастер-классов по семейному воспитанию и т.д.)</p> | <p>2 балла присваивается за проведение не менее двух мероприятий психолого-педагогического просвещения родителей в течение <b>учебного года</b></p>   |
|  | <p>Участие родителей (законных представителей) обучающихся в мероприятиях, проводимых в учреждении</p>   | <p>2 балла присваивается за участие родителей не менее чем в <b>двух</b> мероприятиях, проводимых в учреждении</p>  |
| <p>Выплаты за эффективность и высокие результаты работы по направлению «Участие и результаты участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.»</p> | <p>Количество обучающихся, являющихся за отчетный период победителями или призерами всероссийской олимпиады школьников</p>   | <p>3 балла присваивается за каждое призовое место муниципального этапа, участие в региональном этапе</p>  |
|  | <p>Количество обучающихся – победителей и призеров других очных мероприятий (смотров, конкурсов), за исключением всероссийской олимпиады школьников</p>  | <p>Количество баллов рассчитывается в следующем порядке:<br/> а) максимальное количество баллов - 5 получает работник, подготовивший наибольшее количество победителей, призеров, лауреатов, дипломантов, проводимых в рамках внеучебной деятельности;<br/> б) баллы остальным работникам начисляются в процентном отношении к максимальному результату по формуле<br/> <math display="block">B = \frac{T}{T_{max}} \cdot B_{max}</math> где<br/> <i>T</i> – показатель работника,<br/> <i>T<sub>max</sub></i> – максимальное значение показателя в учреждении,<br/> <i>B<sub>max</sub></i> – количество баллов, присваиваемое за максимальное значение показателя в учреждении</p> |
|  | <p>Результаты выступлений на Всероссийских и областных спортивных соревнованиях</p>  | <p>Количество баллов рассчитывается в следующем порядке:<br/> а) максимальное количество баллов-5 получает работник, подготовивший наибольшее количество победителей, призеров, лауреатов, дипломантов,</p>   |

|   |   |   |
|---|---|---|
|   |   | <p>проводимых в рамках внеучебной деятельности;</p> <p>б) баллы остальным работникам начисляются в процентном отношении к максимальному результату по формуле</p> $B = \frac{T}{T_{max}} \cdot B_{max}$ <p>где<br/> <math>T</math> – показатель работника,<br/> <math>T_{max}</math> – максимальное значение показателя в учреждении,<br/> <math>B_{max}</math> – количество баллов, присваиваемое за максимальное значение показателя в учреждении</p> |
| Выплаты за эффективность и высокие результаты работы по направлению «Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы» | Проведение в рамках преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), иных компонентов олимпиад, конференций, турниров интеллектуальных игр и т.п.   | 2 балла присваивается за проведение работником индивидуально или совместно с другими работниками не менее <b>двух</b> олимпиад, конференций, турниров интеллектуальных игр в год при участии в данных мероприятиях обучающихся  |
|   | Участие в разработке основных общеобразовательных программ учреждения в соответствии с ФГОС   | 5 баллов присваивается за участие в разработке всех трех основных разделов программы: целевого, содержательного и организационного (подготовка конкретных фрагментов текста программы и (или) редактирование текста)  |
|   | Количество обоснованных жалоб (рекламаций) на педагогического работника, решений комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений о наличии в деятельности педагогического работника различных нарушений | 1 балл присваивается при отсутствии жалоб (рекламаций)  |
|   | Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности  | 2 балла присваивается за выполнение показателя (определяется комиссией по оплате труда на основе представленных работником материалов)  |
|   | Количество опубликованных собственных методических разработок, рекомендаций, пособий в профессиональных периодических изданиях  | 3 балла присваивается за наличие публикаций   |
|   | Осуществление экспериментальной деятельности, направленной на разработку,   | 3 балла присваивается за ведение экспериментальной деятельности   |

|  |  |  |
|--|--|--|
|  | апробацию и внедрение новых образовательных технологий, образовательных ресурсов   |  |
|  | Осуществление инновационной деятельности (в форме реализации инновационных проектов и программ), ориентированной на совершенствование научно-педагогического, учебно-методического, организационного, правового, финансово-экономического, кадрового, материально-технического обеспечения системы образования | 3 балла присваивается за разработку, апробацию и (или) внедрение новых элементов содержания образования и систем воспитания, новых педагогических технологий, учебно-методических и учебно-лабораторных комплексов, форм, методов и средств обучения |
|  | Соблюдение требований пожарной безопасности  | 1 балл присваивается при соблюдении требований пожарной безопасности   |
|  | Соблюдение санитарно-эпидемиологических требований   | 1 балл присваивается при соблюдении санитарно-эпидемиологических требований  |
|  | Количество открытых уроков (занятий), мастер-классов, групповых консультаций, выступлений на конференциях, педагогических советах, семинарах, методических объединениях, заседаниях творческих лабораторий, педагогических чтениях с размещением презентации на официальном сайте учреждения                   | 1 балл присваивается за каждое проведенное мероприятие   |
| Выплаты за эффективность и высокие результаты работы по направлению «Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы» | Количество мероприятий, направленных на приобщение обучающихся к занятиям физической культурой и спортом   | 1 балл присваивается за каждое проведенное мероприятие   |
| Выплаты за эффективность и высокие результаты работы по направлению «Работа с детьми из социально неблагополучных семей»           | Количество обучающихся, совершивших правонарушения, антиобщественные действия  | 1 балл присваивается за отсутствие обучающихся, совершивших правонарушения   |
|  | Количество обучающихся, к которым были применены меры дисциплинарного взыскания  | 1 балл присваивается за отсутствие обучающихся, к которым были применены меры дисциплинарного взыскания  |
|  | Осуществление индивидуальной   | 1 балл присваивается за выполнение не  |

|   |  |  |
|---|--|--|
|   | профилактической работы  | менее одного мероприятия в <b>месяц</b> ;  |
|   | Реализация проектов и программ по работе с обучающимися, оказавшимися в трудной жизненной ситуации                                   | 1 балл присваивается за реализацию не менее <b>одного</b> проекта в течение <b>учебного года</b>   |
|   | Доля обучающихся, не посещающих или систематически пропускающих по неуважительным причинам занятия в учреждении                      | 1 балл присваивается за отсутствие обучающихся, не посещающих или систематически пропускающих по неуважительным причинам занятия в учреждении  |
|   | Привлечение в работу объединения дополнительного образования детей с асоциальным поведением  | 1 балл присваивается за выполнение показателя (классному руководителю и педагогу доп. образования)   |
| Выплаты за эффективность и высокие результаты работы по направлению «Создание элементов образовательной инфраструктуры» | Размещение на сайте учреждения методических и иных документов, разработанных работником для обеспечения образовательной деятельности | 3 балла присваивается за размещение и обновление методических и иных документов, на сайте учреждения, не реже <b>одного</b> раза в четверть  |
|   | Оформление кабинета  | 4 балла присваивается за занятие первого или призового места в конкурсе, проводимого в учреждении, на лучшее оформление кабинета   |
|   | Участие в работе по эстетическому оформлению и благоустройству помещений и территории учреждения                                     | 3 балла присваивается за выполнение показателя (определяется комиссией по оплате труда на основе представленных работником материалов)   |
|   | Создание и содержание тематических музеев  | 10 баллов присваивается за выполнение показателя (определяется комиссией по оплате труда на основе представленных работником материалов)   |
|   | Выпуск школьных периодических изданий  | 5 баллов присваивается за выполнение показателя (определяется комиссией по оплате труда на основе представленных работником материалов)  |
|   | Создание фото- и видеотек школьных событий   | 5 баллов присваивается за выполнение показателя (определяется комиссией по оплате труда на основе представленных работником материалов)  |
| Специальные показатели для отдельных должностей   | Участие работника в конкурсах профессионального мастерства   | Количество баллов дифференцируется в зависимости от уровня конкурса профессионального мастерства:<br>Районный уровень – <b><math>B_{max}</math></b> -3<br>Зональный уровень – <b><math>B_{max}</math></b> -4<br>Областной уровень – <b><math>B_{max}</math></b> -5<br>Федеральный уровень – <b><math>B_{max}</math></b> -6 |

6.3 Перечень показателей оценки эффективности и результатов деятельности прочих педагогических работников для назначения выплат стимулирующего характера:

|  |  |   |
|--|--|---|
| Выплаты по итогам оценки деятельности работника за предыдущий учебный год  |  |   |
| Выплаты за эффективность и высокие результаты работы по направлению «Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.)» | Организация проектной деятельности обучающихся   | 5 баллов присваивается за высокий уровень индивидуальных и групповых проектов (проектных работ) обучающихся, выполненных под руководством работника (определяется комиссией по оплате труда на основе представленных работником материалов)           |
| Выплаты за эффективность и высокие результаты работы по направлению «Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся»   | Доля родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, положительно оценивающих доброжелательность и вежливость работника учреждения, от общего числа опрошенных родителей | 2 балла присваивается за долю родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, положительно оценивающих доброжелательность и вежливость работников учреждения, - не менее <b>80</b> процентов от общего числа опрошенных родителей |
|  | Доля родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, удовлетворенных качеством предоставляемых образовательных услуг, от общего числа опрошенных родителей               | 2 балла присваивается за долю родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, положительно удовлетворенных качеством предоставляемых образовательных услуг, - не менее <b>80</b> процентов от общего числа опрошенных родителей   |
|  | Проведение мероприятий, направленных на повышение компетентности родителей (законных представителей) в вопросах развития и образования, охраны и укрепления здоровья детей                   | 2 балла за проведение не менее <b>одного</b> мероприятия в квартал и использование не менее <b>трех</b> форм повышения компетентности родителей   |
|  | Вовлечение родителей (законных представителей) в образовательную деятельность, в том числе посредством создания образовательных проектов совместно с семьей на                               | 2 бала за реализацию проектов совместно с семьями   |

|   |   |  |
|---|---|--|
|   | основе выявления потребностей и поддержки образовательных инициатив семьи   |  |
| Выплаты за эффективность и высокие результаты работы по направлению «Участие и результаты участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.» | Наличие воспитанников – победителей, призеров конкурсов, фестивалей и т.п.  | <p>Количество баллов рассчитывается в следующем порядке:</p> <p>а) максимальное количество баллов - 5 получает работник, подготовивший наибольшее количество победителей, призеров, лауреатов, дипломантов, проводимых в рамках внеучебной деятельности;</p> <p>б) баллы остальным работникам начисляются в процентном отношении к максимальному результату по формуле</p> $B = \frac{T}{T_{max}} \cdot B_{max}$ <p>где</p> <p><math>T</math> – показатель работника,</p> <p><math>T_{max}</math> – максимальное значение показателя в учреждении,</p> <p><math>B_{max}</math> – количество баллов, присваиваемое за максимальное значение показателя в учреждении</p> |
| Выплаты за эффективность и высокие результаты работы по направлению «Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы»         | Участие в разработке основных общеобразовательных программ учреждения в соответствии с ФГОС   | 5 баллов за участие в разработке всех трех основных разделов программы: целевого, содержательного и организационного (подготовка конкретных фрагментов текста программы и (или) редактирование текста)   |
|   | Количество опубликованных собственных методических разработок, рекомендаций, пособий, имеющих соответствующий гриф и выходные данные муниципального уровня, регионального уровня, федерального уровня | 3 балла за подготовку двух и более публикаций  |
|   | Осуществление инновационной деятельности (в форме реализации инновационных проектов и программ), ориентированной на совершенствование научно-педагогического, учебно-                                 | 3 балла за разработку, апробацию и (или) внедрение не менее двух новых элементов содержания образования и систем воспитания, новых педагогических технологий, учебно-методических и учебно-лабораторных комплексов, форм, методов и средств  |



|  |  |  |
|--|--|--|
|  | <p>методического, организационного, правового, финансово-экономического, кадрового, материально-технического обеспечения системы образования</p>   | <p>обучения</p>  |
|  | <p>Количество открытых занятий, мастер-классов, групповых консультаций, выступлений на конференциях, педагогических советах, семинарах, методических объединениях, заседаниях творческих лабораторий, педагогических чтениях с размещением презентации на официальном сайте учреждения</p> | <p>1 балл присваивается за каждое проведенное мероприятие</p>  |
| <p>Выплаты за эффективность и высокие результаты работы по направлению «Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся»</p> | <p>Проведение системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся</p>  | <p>8 баллов присваивается за наличие системы диагностических показателей, наличие данных обследования детей (индивидуально по каждому ребенку) и разработанных на их основе планов работы, разработку и реализацию не менее трёх мероприятий с воспитанниками по результатам исследований, мониторинга</p> |
|  | <p>Участие в системных исследованиях, мониторинге индивидуальных достижений обучающихся через добровольные и обязательные процедуры оценивания (за исключением государственной итоговой аттестации)</p>  | <p>3 балла присваивается за участие работника не менее чем <b>в одном</b> системном исследовании, мониторинге индивидуальных достижений обучающихся через добровольные и обязательные процедуры оценивания</p>   |
|  | <p>Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности</p>  | <p>2 балла присваивается за выполнение показателя (определяется комиссией по оплате труда на основе представленных работником материалов)</p>  |
| <p>Выплаты за эффективность и высокие результаты работы по направлению «Организация физкультурно-оздоровительной и</p>   | <p>Реализация системы мероприятий оздоровительной и спортивной направленности</p>  | <p>1 балл присваивается за каждое проведенное мероприятие</p>  |



|  |  |  |
|--|--|--|
| спортивной работы»   |  |  |
| Выплаты за эффективность и высокие результаты работы по направлению «Создание элементов образовательной инфраструктуры»  | Размещение на сайте учреждения методических и иных документов, разработанных работником для обеспечения образовательной деятельности | 3 балла присваивается за размещение и обновление методических и иных документов, на сайте учреждения, не реже одного раза в четверть   |
| Выплаты за эффективность и высокие результаты работы по направлению «Работа с детьми из социально неблагополучных семей» | Количество обучающихся, совершивших правонарушения, антиобщественные действия  | 1 балл присваивается за отсутствие обучающихся, совершивших правонарушения   |
|  | Количество обучающихся, к которым были применены меры дисциплинарного взыскания  | 1 балл присваивается за отсутствие обучающихся, к которым были применены меры дисциплинарного взыскания  |
|  | Осуществление индивидуальной профилактической работы   | 1 балл присваивается за выполнение не менее одного мероприятия в <b>месяц</b> ;  |
|  | Реализация проектов и программ по работе с обучающимися, оказавшимися в трудной жизненной ситуации                                   | 1 балл присваивается за реализацию не менее <b>одного</b> проекта в течение <b>учебного года</b>   |
|  | Доля обучающихся, не посещающих или систематически пропускающих по неуважительным причинам занятия в учреждении                      | 1 балл присваивается за отсутствие обучающихся, не посещающих или систематически пропускающих по неуважительным причинам занятия в учреждении  |
| Специальные показатели для отдельных должностей  | Участие работника в конкурсах профессионального мастерства   | Количество баллов дифференцируется в зависимости от уровня конкурса профессионального мастерства:<br>Районный уровень – <b><math>B_{max}</math></b> -3<br>Зональный уровень – <b><math>B_{max}</math></b> -4<br>Областной уровень – <b><math>B_{max}</math></b> -5<br>Федеральный уровень – <b><math>B_{max}</math></b> -6 |

7. Стимулирование работников организации, критериальная база оценки качества и результативности труда, по должностям которых не предусмотрена разделом 3 настоящего приложения, производится за счёт 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 бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
Починковской средней школы  
Починковского муниципального округа  
Нижегородской области

**ДОПЛАТЫ ЗА ДОПОЛНИТЕЛЬНО ВОЗЛОЖЕННЫЕ НА  
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ОБЯЗАННОСТИ**

| Перечень оснований  |                | Размер доплат<br>в процентах от<br>минимального оклада<br>по ПКГ |
|---|----------------|--|
| 1. За классное руководство (руководство группой):   |                |  |
| Педагогическим<br>работникам  | 1 - 4 классов  | 15   |
|   | 5 - 11 классов | 20   |
| 2. За проверку тетрадей:  |                |  |
| Учителям  | 1 - 4 классов  | 10   |
| 3. За проверку письменных работ:  |                |  |
| Учителям, преподавателям по русскому языку, родному языку и литературе  |                | 15   |
| Учителям, преподавателям по математике, химии, физике, биологии, иностранному языку, черчению, конструированию, технической механике, истории, обществоведению, географии           |                | 10   |
| 4. Консультирование, рецензирование рефератов и других творческих работ   |                | 10   |
| 5. За заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими:  |                |  |
| Учителям в общеобразовательных организациях (в том числе с наличием интерната)  |                | 10   |
| 6. За руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями:  |                |  |
| Учителям, преподавателям, мастерам производственного обучения   |                | до 15  |
| 7. За обслуживание вычислительной техники:  |                |  |
| Учителям, преподавателям или другим работникам при обслуживании вычислительной техники с привлечением других специалистов (за внеурочную работу по поддержке, установке, обновлению |                |  |

|  |       |
|--|-------|
| программного обеспечения (в т.ч. антивирусных программ), подготовку к урокам, ведение занятий по другим дисциплинам с использованием компьютеров, мелкий текущий ремонт и другие необходимые мероприятия для обеспечения учебного процесса с использованием компьютера:<br>- за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры<br>числом не мене 5 единиц | 10    |
| - за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры<br>числом от 5 до 10 единиц   | 15    |
| - за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры<br>числом от 10 до 15 единиц  | 20    |
| - за 15 и более, технически исправных и эксплуатируемых компьютеров  | 25    |
| 8. За заведование учебно-опытными участками, тепличным или парниковыми хозяйствами (в зависимости от объёма на время выполнения работ):  |       |
| Учителям   | до 25 |
| 9. За исполнение обязанностей мастера учебных мастерских (заведование учебными мастерскими):   |       |
| Учителям   | До 20 |
| При наличии комбинированных мастерских   | до 35 |
| 10. 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    |
| от 20 до 29  | 50    |
| 30 и более   | 100   |
| 11. 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 |
| 12. За ведение делопроизводства и бухгалтерского учета:  |       |
| Учителям и другим работникам   | до 25 |
| 13. За заведование хозяйством:   |       |

|   |                                 |
|---|---------------------------------|
| Директорам или другим работникам при отсутствии в штате организации должностей заместителей директора по административно-хозяйственной части или заведующего хозяйством в общеобразовательных организациях  | до 10                           |
| 14. За организацию трудового обучения, общественно полезного, производительного труда и профориентацию:   |                                 |
| Педагогическим работникам в общеобразовательных организациях, имеющих:  |                                 |
| 6 – 12 классов  | 20                              |
| 13 – 29 классов   | 35                              |
| 30 и более классов  | 60                              |
| 15. За руководство отделами:  |                                 |
| Во внешкольных организациях при наличии в отделе 10 кружков одного профиля (профиля отдела):  |                                 |
| Педагогам дополнительного образования   | 30                              |
| 16. 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                           |
| 17. 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                           |
| 18. Работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, за работу в комиссиях по осуществлению закупок:  |                                 |
| Руководство комиссиями  | 20                              |
| Работа секретаря  | 15                              |
| 19. Водителям автотранспортных средств, при отсутствии в штате организации должности механика за техническое обслуживание автотранспортных средств  | до 30                           |
| 20. Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании организации  | до 30                           |
| 21. Одному из учителей начальной, общеобразовательной организации с числом учащихся до 50 человек за руководство школой   | 50% должностного оклада учителя |

|  |       |
|--|-------|
| 22. За заведование учебно-консультационными пунктами:<br>Учителям и другим педагогическим работникам | 10    |
| 23. Инженеру-программисту за техническое обслуживание<br>сайта школы                                 | до 50 |

| Перечень оснований  | Размер доплат  |
|---|----------------|
| Внесение данных в ФИС ФРДО  | до 6000 рублей |
| Администрирование Подсистемы управления образовательными организациями Нижегородской области «Автоматизированная система управления сферой образования Нижегородской области» | до 3000 рублей |

**Примечания:**

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.

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

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

**ПРИЛОЖЕНИЕ 5**  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
Починковской средней школы  
Починковского муниципального округа  
Нижегородской области

## ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ СТАЖА ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ

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

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих организаций, осуществляющих образовательную деятельность, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). 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.

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

|    |   |  |
|----|---|--|
|    |   | <p>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</p> |
| 2. | 1. Органы, осуществляющие управление в сфере образования, и органы (структурные | руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов  |



|   |   |
|---|---|
| подразделения), осуществляющие руководство образовательными организациями | (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством) |
|---|---|

\* - данные должности переименованы.

#### Примечание.

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

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

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

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

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

4) педагогам дополнительного образования;

5) педагогам-психологам;

6) методистам;

7) учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам;

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

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

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

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

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

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

Приложение 6  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
Починковской средней школы  
Починковского муниципального округа  
Нижегородской области

**РАЗМЕРЫ МИНИМАЛЬНЫХ ОКЛАДОВ,  
МИНИМАЛЬНЫХ СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ  
МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ НА ТЕРРИТОРИИ ПОЧИНКОВСКОГО  
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ, ПО  
ЗАМЕЩАЕМЫМ ДОЛЖНОСТЯМ, ПРЕДУСМОТРЕННЫМ ПКГ ДОЛЖНОСТЕЙ  
РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ**

| п/п | Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень   | Повышающий коэффициент по профессии | Минимальные оклады (минимальные ставки заработной платы), рублей |
|-----|---|-------------------------------------|--|
| 4.  | ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена" (библиотекарь, библиограф, звукооператор, художник, художник-конструктор и другие) |                                     | 12 559   |