

Согласовано
начальник управления
образования и молодежной
политики Лысковского муниципального
района

В.И. Пермякова

Утверждено
приказом директора МБОУ
Летневской средней
общеобразовательной школы
от 31 августа 2011года № 57-1-о

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ЛЕТНЕВСКОЙ СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ ЛЫСКОВСКОГО РАЙОНА

(далее - Положение)

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135,144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Нижегородской области от 23 июля 2008 года N 296 "О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений Нижегородской области", другими нормативными актами Российской Федерации и Нижегородской области.

1.2. Система оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения Летневской средней общеобразовательной школы Лысковского района, устанавливается в целях:

- повышения уровня доходов работников учреждения;
- 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 директора по оценке деловых качеств работников и результатов их труда.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения носит открытый характер и устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения по согласованию с представительными органами работников.

1.4. Система оплаты труда работников учреждения включает: минимальные оклады по профессиональным квалификационным группам, минимальные оклады по должности в зависимости от сложности выполняемой работы и величины повышающих коэффициентов, условия оплаты труда директора, заместителей директора, условия осуществления выплат компенсационного, стимулирующего и иного характера. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.5. Минимальные должностные оклады работников по профессиональным квалификационным группам устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных окладов, утверждаемых Правительством Нижегородской области.

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

1.6. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по профессии работника, размеры повышающих коэффициентов к

окладам, 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, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по должности, занимаемой по основной работе, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.8. Должностные оклады, 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 учреждения и должностным инструкциями.

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

1.10. Учреждение 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 учреждения.

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

1.12. Объем бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда работников учреждений, ежегодно индексируется не ниже уровня, предусмотренного законом области об областном бюджете на очередной финансовый год.

II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Фонд оплаты труда работников учреждения распределяется на базовую (ФОТб) и стимулирующую части (ФОТст). Решение о распределении фонда оплаты труда на базовый фонд и фонд стимулирования устанавливается директором учреждения по согласованию с представительным органом работников.

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

2.3. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается директором учреждения и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих данного учреждения (примерные штатные расписания по типам и видам образовательных учреждений утверждаются приказами министерства образования Нижегородской области). В соответствии с уставной деятельностью учреждения при формировании штатного расписания используются должности и профессии в соответствии с профессиональными квалификационными группами, утвержденными приказами Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей

руководителей, специалистов и служащих»; от 29 мая 2008 года 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»; от 5 мая 2008 года N 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» и настоящим Положением.

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

2.5. Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников учреждения по должностям и профессиям соответствующих профессиональных квалификационных групп (далее - минимальные оклады по ПКГ), основания и величины коэффициентов, повышающих минимальные оклады по ПКГ, установлены в приложении 1.

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

2.7. Фонд стимулирования учреждения формируется за счет бюджетных средств, направленных на оплату труда, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и не может быть менее 30% общего фонда оплаты труда начиная с 1 января 2012 года. Перечень, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат. Примерный перечень и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам учреждения приводятся в приложении 6 к настоящему Положению.

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения определено в приложении 6 .

В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут быть установлены по решению работодателя премии по итогам работы за определенный период (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год), а также премии к праздничным датам, юбилейным датам.

2.8. Работникам учреждения устанавливаются доплаты за работу, необходимую для осуществления учебно-воспитательного процесса, но не входящую в круг должностных обязанностей соответствующих должностей согласно профессионально-квалификационным справочникам. Перечень и размеры доплат устанавливаются приказом руководителя учреждения в процентном отношении от минимального оклада по ПКГ работника или в денежном выражении. Доплаты за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей работника, не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении стимулирующих или компенсационных выплат. Перечень и величина доплат определены в приложении 3 .

2.9. Порядок установления должностных окладов педагогическим работникам.

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

2.9.2. Базой для расчета должностного оклада конкретному работнику является минимальный должностной оклад, соответствующий занимаемой должности или

профессии согласно профессиональным квалификационным группам. К минимальному окладу по ПКГ могут применяться повышающие коэффициенты, формирующие минимальный оклад по должности, а также коэффициенты, формирующие персональные повышающие надбавки к окладу (приложение 1).

2.9.3. Аттестация педагогических работников образовательного учреждения осуществляется в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников муниципальных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 года N 209.

2.9.4. Уровень образования педагогических работников при установлении размеров должностных окладов определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от полученной специальности. Требования к уровню образования при установлении размера оплаты труда работников определены в тарифно-квалификационных справочниках по должностям и профессиям работников учреждений образования Российской Федерации, типовых положениях о соответствующем виде и типе образовательного учреждения.

2.9.5. Наличие у работников диплома государственного образца "бакалавр", "специалист", "магистр" дает право на установление им должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование, с учетом перечня повышающих коэффициентов.

2.9.6. Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании, справки об окончании 3 полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института не дает права на установление повышающего коэффициента за образование.

2.9.7. Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка либо иные подтверждающие документы, заверенные в установленном порядке. В стаж педагогической работы для определения размеров коэффициента за выслугу лет засчитывается работа на должностях и в организациях согласно приложению 4 к Положению.

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

при изменении величины минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ Правительством 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 присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией уполномоченного федерального органа исполнительной власти.

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.

2.9.9. Директор учреждения проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) учителей, преподавателей, других работников, устанавливает им должностные оклады, ежегодно составляют и утверждают на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо основной работы), тарификационные списки по форме, утвержденной приказом управления образования.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров

должностных окладов работников образовательного учреждения несет директор образовательного учреждения.

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

2.10.1. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за должностной оклад либо продолжительность рабочего времени определены «приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 года №2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников".

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы) за должностной оклад для педагогических работников образовательного учреждения устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную), воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную тарифно-квалификационными характеристиками, должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

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

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

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

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

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

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

2.10.6. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях:

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

учителям физической культуры сельских общеобразовательных учреждений при возложении на них в счет сохраняемого должностного оклада в полном размере обязанностей учителя (части обязанностей) соответственно по организации внеурочной работы по физическому воспитанию, классному руководству и другому.

2.10.7. Учителям общеобразовательного учреждения, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной при тарификации, до конца учебного года выплачивается:

заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за должностной оклад;

заработная плата в размере должностного оклада, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за должностной оклад и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

О предстоящем изменении условий трудового договора, в том числе продолжительности рабочего времени, объема педагогической (преподавательской) работы, условий оплаты труда, структуры и размера заработной платы, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работники должны быть поставлены в известность в письменной форме не позднее, чем за два месяца (либо в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

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

2.10.9. Объем учебной нагрузки учителей и преподавателей образовательного учреждения устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении. Учебная нагрузка педагогического работника образовательного учреждения, оговариваемая в трудовом договоре, ограничивается верхним пределом, определяемым типовым положением об образовательном учреждении соответствующего типа и вида.

При установлении учителям и преподавателям, для которых образовательное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год необходимо, как правило, сохранять ее объем и преемственность преподавания предметов в классах (группах). Объем учебной нагрузки, установленный учителям и преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

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

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении его директором, определяется учредителем образовательного учреждения, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, директором образовательного учреждения. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.

2.10.10. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, 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 данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 должностной оклад.

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

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

устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями (преподавателями).

2.11. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам образовательного учреждения.

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

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

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

2.11.2. Тарификация учителей и преподавателей производится 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.

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

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

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

III. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ДИРЕКТОРА УЧРЕЖДЕНИЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ ДИРЕКТОРА.

3.1. Заработная плата директора учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад директора учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

Индексация заработной платы работников, отнесенных к категории "руководители", не может превышать индексацию заработной платы, предусмотренную законом об областном бюджете на очередной финансовый год.

3.3. Должностной оклад директора учреждения устанавливается учредителем путем произведения величины средней заработной платы работников основного персонала данного учреждения и коэффициента в зависимости от отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителя:

Дор = ЗПпр x К, где:

Дор - должностной оклад руководителя учреждения;
 ЗПпр - средняя заработная плата работников основного персонала учреждения;
 К - коэффициент, установленный по группам оплаты труда руководителей учреждений, устанавливаемый учредителем учреждения.

3.4. Значения коэффициентов кратности в зависимости от отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений:

- 1 группа - коэффициент до 5;
- 2 группа - коэффициент до 4;
- 3 группа - коэффициент до 3;
- 4 группа - коэффициент до 2.

3.5. Отнесение учреждений к группам по оплате труда руководителей учреждений осуществляется в зависимости от количественных показателей учреждения по системе рейтинговых баллов (приложение 5 к настоящему Положению).

3.6. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение. Перечни должностей и профессий работников учреждения, которые относятся к основному персоналу по виду экономической деятельности "Образование" муниципальных образовательных и иных учреждений Лысковского района, подведомственных управлению образования, утверждаются приказом управления образования.

3.7. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада директора учреждения определяется настоящим положением.

Расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада директора учреждения.

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты за выполнение обязанностей, не входящих в должностные обязанности работника, выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала.

3.8. Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы должностных окладов, ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада директора учреждения.

3.9. При определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитывается среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями.

3.10. В численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала учреждения, рабочее время которых учитывается на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на одной, более одной ставке (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

Работники основного персонала учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников осуществляется в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов - на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

б) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

3.11. Должностные оклады заместителей директора учреждения устанавливаются директором учреждения на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов директора учреждения.

3.12. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для директора учреждени, заместителей директора в денежном выражении исходя из перечня оснований, предусмотренных приложением 2 к настоящему положению, в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

3.13. Премирование директора учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки эффективности работы учреждения, утверждаемыми учредителем учреждения, за счет бюджетных средств и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждения. Размеры премирования директора учреждения, порядок его выплаты устанавливаются в дополнительном соглашении к трудовому договору директора учреждения.

Для директора учреждения 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 учреждения. Размеры стимулирующих выплат директора ежегодно устанавливаются учредителем в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения. Перечень стимулирующих выплат, в том числе за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, определяется в порядке, установленном настоящим положением (приложение № 6)

3.14. Директору учреждения, заместителям директора выплачиваются надбавки за выслугу лет. Величина персональной надбавки за выслугу лет директору учреждения рассчитывается исходя из величины средней заработной платы основного персонала учреждения и размера надбавки, выраженного в процентах, соответствующих стажу руководящей работы:

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

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

при выслуге более 10 лет - до 15%.

Заместителям директора надбавка за выслугу лет рассчитывается исходя из процентного соотношения величины должностного оклада заместителя и директора учреждения и величины средней заработной платы основного персонала по учреждению, педагогического стажа работы - для заместителей, курирующих учебно-воспитательную работу:

$$Нв = (Зс \times К) \times В, \text{ где:}$$

Нв - надбавка за выслугу в денежном выражении;

Зс - средняя заработная плата основного персонала по учреждению;

К - коэффициент соотношения должностного оклада заместителя (главного бухгалтера) к должностному окладу руководителя;

В - коэффициент, отражающий величину надбавки за выслугу лет.

Стаж руководящей работы определяется в порядке, утвержденном приказом управления образования.

3.15. Директору, заместителям директора, имеющим почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", предусматривается персональная повышающая надбавка за почетное звание в размере 10% к средней заработной плате работников основного персонала. Применение персональной повышающей надбавки для директора и заместителей директора может быть только при условии соответствия почетного звания профилю учреждения.

IV. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

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

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

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

4.4. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ (СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

1. Порядок формирования должностных окладов работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям работников образования

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

1.2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня – 3 089 рублей.

Профессиональная квалификационная группа	Минимальный оклад, рублей
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	3 089

1.3. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня – 3 302 рубля.

Профессиональная квалификационная группа	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, рублей
1 квалификационный уровень	1,0	3 302
2 квалификационный уровень	1,05	3 483

1.4. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников – 3 834 рубля.

Профессиональная квалификационная группа	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, рублей
1 квалификационный уровень	1,0	3 834
2 квалификационный уровень	1,11	4 260
3 квалификационный уровень	1,17	4 473
4 квалификационный уровень	1,22	4 686

1.5. Положением об оплате труда работников учреждений Лысковского района (далее - Положение об оплате труда) предусматриваются коэффициенты, повышающие минимальный оклад по ПКГ и формирующие минимальный оклад по должности.

1.6. По должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников (пункт 1.4 настоящего приложения), предусматриваются повышающие коэффициенты к минимальным окладам по ПКГ:

за уровень профессионального образования и ученую степень:

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

за квалификационную категорию:

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

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

1.7. Коэффициенты, повышающие минимальный оклад по ПКГ, формируют минимальные оклады по должности и учитываются при исчислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат работникам, устанавливаемых в процентном отношении от оклада. Минимальный оклад по должности формируется в результате произведения минимального оклада по ПКГ и повышающих коэффициентов.

1.8. Положением по оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп должностей работников учреждений предусматриваются повышающие коэффициенты, формирующие надбавки к должностным окладам работников за выслугу лет:

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

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам учреждения в зависимости от общего педагогического стажа работы по должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников (пункт 1.4 настоящего приложения) и общего стажа работы по должностям работников учебно-вспомогательного персонала (пункты 1.2 и 1.3 настоящего приложения) и рассчитывается, исходя из минимального оклада по ПКГ. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования при определении размеров надбавки за выслугу лет, приведен в приложении 4.

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

1.9. Педагогическим работникам образовательных учреждений, имеющим почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" 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 минимальному окладу по должности. 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 минимальный оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

1.10. Положением об оплате труда работников учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, могут устанавливаться повышающие коэффициенты:

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

Решение об установлении повышающего коэффициента и его размера принимается директором учреждения персонально в отношении конкретного работника и устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. Представленные повышающие коэффициенты применяются к минимальному окладу по должности. Денежная надбавка, полученная в результате применения коэффициентов, суммируется с минимальным окладом по должности. Применение повышающего коэффициента к окладу не образует новый минимальный оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу. Решение об установлении повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

Повышающий коэффициент за высокую степень самостоятельности и ответственности может устанавливаться за разработку и реализацию авторских программ; программ профильного обучения и т.д.

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

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

2.2. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня" – 2 880 рублей.

Профессиональная квалификационная группа	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, рублей
1 квалификационный уровень	1,0	2 880
2 квалификационный уровень	1,07	3 089

2.3. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня" – 3 018 рублей.

Профессиональная квалификационная группа	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, рублей
1 квалификационный уровень	1,0	3 018
2 квалификационный уровень	1,09	3 302
3 квалификационный уровень	1,20	3 621
4 квалификационный уровень	1,32	3 994
5 квалификационный уровень	1,45	4 367

2.4. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня" – 3 896 рублей.

Профессиональная квалификационная группа	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, рублей
1 квалификационный уровень	1,0	3 896
2 квалификационный уровень	1,09	4 260
3 квалификационный уровень	1,20	4 686
4 квалификационный уровень	1,33	5 165
5 квалификационный уровень	1,48	5 751

2.5. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня" – 6 177 рублей.

Профессиональная квалификационная группа	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, рублей
1 квалификационный уровень	1,0	6 177
2 квалификационный уровень	1,10	6 816
3 квалификационный уровень	1,21	7 455

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

за выслугу лет:

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

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

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

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

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

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

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

3. Порядок формирования ставок заработной платы работников учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих и профессий рабочих, не включенных в профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий 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 – 2 769 рублей.

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 – 3 162 рубля.

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 рабочих	Повышающий коэффициент в зависимости от профессии
Профессии рабочих, не включенные в ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня" Размер минимальной ставки заработной платы – 2 769 рублей			
1	2	Кухонный работник	1,04
	3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1,09
Профессии рабочих, не включенные в ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня" Размер минимальной ставки заработной платы – 3 162 рубля			
1	5	Повар	1,11
	5	Слесарь по ремонту автомобилей	1,11
	5	Слесарь-сантехник	1,11
	5	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	1,11

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

Решение об установлении повышающего коэффициента и его размерах принимается директором учреждения персонально в отношении конкретного работника и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. Повышающие коэффициенты применяются к минимальной ставке заработной платы по профессии. Денежная надбавка, полученная в результате применения персонального повышающего коэффициента, суммируется с минимальной ставкой заработной платы по профессии. Применение повышающего коэффициента к окладу не образует новую минимальную ставку заработной платы и не учитывается при исчислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к

ставке заработной платы. Решение об установлении повышающих коэффициентов принимается учреждением 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 до 5 лет	- до 0,05
при выслуге лет от 5 до 10 лет	- до 0,1
при выслуге лет более 10 лет	- до 0,15

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

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

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

Приложение 2
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного образовательного учреждения
Летневской средней общеобразовательной школы

ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

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

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

№ п/п	Перечень оснований	Размер выплат в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы)
1	За работу в учреждениях, расположенных в сельских населенных пунктах (специалистам согласно пункту 1.6 настоящего приложения)	25

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

№ п/п	Перечень оснований	Размер выплат в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы)
1	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

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

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

1.. Установление выплат компенсационного характера за работу в учреждениях, расположенных в сельских населенных пунктах осуществляется следующим работникам учреждений:

1.6.1. Руководящие работники:

- директор;
- заместители директора;

1.6.2. Специалисты:

- педагогические работники;

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

N п/п	Наименование доплат	Рекомендуемый размер выплат (в процентах от должн. оклада (ставки заработн. платы)
1.	За работу в ночное время, за каждый час работы в ночное время (в период с 22 до 6 часов)	не менее 20
2.	За работу с неблагоприятными условиями труда в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда (приказ Государственного комитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 N 579)	до 12 (по результатам аттестации рабочих мест за время фактической занятости в таких условиях)
3.	За ненормированный рабочий день водителям автомобилей	25
4.	За работу водителям автомобилей, требующую повышенного уровня профессиональной квалификации: I класса II класса	25 10
5.	За привлечение работника к работе в установленный ему графиком выходной или нерабочий праздничный день: работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам; работникам, получающим месячный оклад. По желанию работника, работавшего в выходной и нерабочий праздничные дни, ему может быть предоставлен другой день отдыха (в этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит)	не менее чем в двойном размере не менее двойной часовой или дневной ставки; не менее одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы

1.8. Перечень работников и конкретные размеры выплат компенсационного характера к должностным окладам работников определяются директором учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения 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,

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

1.12. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенных законодательством Российской Федерации.

Приложение 3
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного образовательного учреждения
Летневской средней общеобразовательной школы

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

Перечень оснований	Размер доплат в процентах от минимального оклада по ПКГ
1. За классное руководство (руководство группой):	
Учителям 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. За заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими:	
Учителям в школах и школах-интернатах	10
5. За руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями:	
Учителям, преподавателям	до 15
6. За обслуживание вычислительной техники:	
Учителям, преподавателям или другим работникам при обслуживании вычислительной техники с привлечением других специалистов (за внеурочную работу по поддержке, установке, обновлению программного обеспечения (в т.ч. антивирусных программ), подготовку к урокам, ведение занятий по другим дисциплинам с использованием компьютеров, мелкий текущий ремонт и другие необходимые мероприятия для обеспечения учебного процесса с использованием компьютера:	

- за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом не мене 5 единиц	10
- за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом от 5 до 10 единиц	15
- за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом от 10 до 15 единиц	20
- за 15 и более, технически исправных и эксплуатируемых компьютеров	25
7. За заведование учебно-опытными участками, тепличным или парниковыми хозяйствами (в зависимости от объема на время выполнения работ):	
Учителям	до 25
8. За исполнение обязанностей мастера учебных мастерских (заведование учебными мастерскими):	
Учителям	до 20
При наличии комбинированных мастерских	до 35
9. За проведение внеклассной работы по физическому воспитанию:	
В школах, в школах-интернатах педагогическим работникам (в целом на школу, школу-интернат) с количеством классов-комплектов:	
от 10 до 19	25
от 20 до 29	50
30 и более В школах-интернатах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, детских домах для детей дошкольного возраста и детских домах смешанного типа (в целом на школу-интернат, детский дом)	100
Педагогическим работникам	50
10. За работу с библиотечным фондом учебников:	
Работникам образовательных учреждений, где отсутствует должность библиотекаря, за работу с библиотечным фондом учебников в зависимости от количества экземпляров учебников, за работу с архивом учреждения	до 20
11. За ведение делопроизводства и бухгалтерского учета:	
Учителям, преподавателям и другим работникам	до 25
12. За заведование хозяйством:	
Директорам или другим работникам при отсутствии в штате учреждений должностей заместителей директора по административно-хозяйственной части или заведующего хозяйством в вечерних (сменных) школах, интернатах при	до 10

общеобразовательных школах, средних музыкальных и художественных школах, в интернатах при учреждениях среднего профессионального образования искусства	
13. За организацию трудового обучения, общественно полезного, производительного труда и профориентацию:	
Педагогическим работникам в школах, имеющих:	
6 - 12 классов	20
13 - 29 классов	35
30 и более классов	60
<hr/>	
14. Педагогическим работникам образовательных учреждений 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
15. Водителям автотранспортных средств при отсутствии в штате учреждения должности механика за техническое обслуживание автотранспортных средств	до 30
16. Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании учреждения	до 30

Примечания:

1. Доплаты за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей работников, рассчитываются исходя из минимального оклада по ПКГ.
2. Доплаты за дополнительно возложенные на педагогических работников по должности «учитель» обязанности в общеобразовательном учреждении устанавливаются в процентах от минимального оклада по ПКГ, увеличенного на 30 процентов..
3. Доплаты за классное руководство, проверку тетрадей устанавливаются в размере, предусмотренном настоящей таблицей, в классе наполняемостью не менее 15 человек для образовательных учреждений . Для классов (учебных групп) с меньшей наполняемостью расчет размера доплаты за классное руководство, проверку тетрадей осуществляется в размере 50 процентов от установленной доплаты.

Приложение 4
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного образовательного учреждения
Летневской средней общеобразовательной школы

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 учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

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

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

N п/п	Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
----------	--	-------------------------

1	<p>Образовательные учреждения, кроме учреждений высшего и дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов).</p> <p>Учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка; детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и другое; а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых</p>	<p>учителя, преподаватели, сурдопедагоги <*>, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): кабинетами, организаторы внеклассной и внешкольной воспитательной работы с детьми <*>, воспитатели-методисты</p>
2.	<p>Образовательные учреждения высшего профессионального образования</p>	<p>профессорско-преподавательский состав, концертмейстеры, аккомпаниаторы</p>
3.	<p>Высшие и средние военные образовательные учреждения</p>	<p>работа (служба) на профессорско-преподавательских и преподавательских должностях</p>

4.	Образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов), методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	профессорско-преподавательский состав, старшие методисты, методисты, директора (заведующие), ректоры, заместители директора (заведующего), проректоры, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами, научные сотрудники, деятельность которых связана с образовательным процессом, методическим обеспечением
5.	1. Органы, осуществляющие управление в сфере образования, и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями	руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством)
	2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров предприятий, объединений, организаций, подразделения министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
6.	Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
7.	Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительные учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами

8.	Исправительные колонии, воспитательные колонии, тюрьмы, лечебные исправительные учреждения и следственные изоляторы	работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместителя начальника по воспитательной работе, начальника отряда, старшего инспектора, инспектора по общеобразовательной работе (обучению), старшего инспектора-методиста и инспектора-методиста, старшего инженера и инженера по производственно-техническому обучению, старшего мастера и мастера производственного обучения, старшего инспектора и инспектора по охране и режиму, заведующего учебно-техническим кабинетом, психолога
----	---	---

<*> Данные должности переименованы.

Примечание.

В стаж педагогической работы включается время работы в должностях учителя-дефектолога, логопеда, воспитателя в учреждениях здравоохранения и 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 образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

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

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

Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) 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 5
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного образовательного учреждения
Летневской средней общеобразовательной школы

**ПОРЯДОК
ОТНЕСЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЙ К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА
РУКОВОДИТЕЛЕЙ**

1. Учреждения относятся к четырем группам по оплате труда руководителей исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства учреждением: численность работников, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

Отнесение учреждений к одной из 4 групп по оплате труда руководителей производится учредителем учреждения по сумме баллов после оценки сложности руководства учреждением по следующим показателям:

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
Образовательные учреждения			
1	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2	Количество групп в дошкольных учреждениях	за 1 группу	10
3	Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования детей: в многопрофильных	за каждого обучающегося	0,3
	в однопрофильных: клубах (центрах, станциях, базах) юных: моряков, речников, пограничников, авиаторов, космонавтов, туристов, техников, натуралистов и других; учреждениях дополнительного образования детей спортивной направленности; музыкальных, художественных школах	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
4	Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам (группам) или по количеству обучающихся) в общеобразовательных учреждениях и учреждениях начального и среднего профессионального образования	за каждые 50 человек или в каждые 2 класса (группы)	15
5	Количество работников в учреждении	за каждого работника дополнительно за каждого работника,	1
		имеющего: I квалификационную	0,5

		категорию высшую квалификационную категорию	1	
6	Наличие групп продленного дня		до 20	
7	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в дошкольных и других образовательных учреждениях	за наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников	до 10	
		за наличие 4 и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников в учреждениях, работающих в таком режиме	до 30	
8	Наличие филиалов, представительств, У КП, интерната при образовательном учреждении, общежития, санатория-профилактория, структурного подразделения, осуществляющего функции организационно-методического центра областного значения, и другого с количеством обучающихся (проживающих, обслуживаемых)	за каждое указанное структурное подразделение: до 100 человек	до 20	
		от 100 до 200 человек	до 30	
		свыше 200 человек	до 50	
9	Наличие в образовательных учреждениях обучающихся (воспитанников), находящихся на полном государственном обеспечении	за каждого дополнительно	0,5	
10	Наличие в образовательных учреждениях спортивной направленности (УОР, ШВСМ, СДЮСШОР, ДЮСШ): спортивно-оздоровительных групп учебно-тренировочных групп	за каждую группу	5	
		за каждого обучающегося дополнительно	0,5	
		групп спортивного совершенствования	за каждого обучающегося дополнительно	2,5
		групп высшего спортивного мастерства	за каждого обучающегося дополнительно	4,5
11	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10	
12	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной	за каждый вид	до 15	

	площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)		
13	Наличие собственного оборудованного и используемого здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	за каждый вид	до 15
14	Наличие: автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе учреждения	за каждую единицу	до 3, но не более 20
	учебных кораблей, катеров, самолетов и другой учебной техники	за каждую единицу	до 20
15	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и другого), находящихся на балансе учреждений		до 30
16	Наличие учебно-опытных участков (площадь не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии - 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства	за каждый вид	до 50
17	Наличие собственных: котельной, очистных и других коммунальных сооружений, жилых домов	за каждый вид	до 20
18	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях, учреждениях начального и среднего профессионального образования, дошкольных образовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
19	Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных учреждениях помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, комната сказок, зимний сад и другое)	за каждый вид	до 15
20	Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных коррекционных образовательных учреждений, классов, групп и дошкольных образовательных учреждений (групп) компенсирующего вида)	за каждого обучающегося (воспитанника)	1
21	Наличие оборудованных и действующих учебно-производственных мастерских	за каждую мастерскую от степени оснащённости	до 10

2. Группа по оплате труда директора определяется не чаще 1 раза в год комиссией, созданной приказом учредителя, в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

3. При наличии других показателей, не предусмотренных в пункте 1 настоящего приложения, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, на основании представления комиссии суммарное количество баллов может быть увеличено учредителем за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

4. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой "до", устанавливается учредителем.

5. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) образовательных учреждений определяется:

по общеобразовательным учреждениям - по списочному составу на начало учебного года;

по учреждениям дополнительного образования детей и образовательным учреждениям спортивной направленности - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января текущего года, предшествующего планируемому. При этом в списочном составе обучающиеся в учреждениях дополнительного образования детей, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз;

в оздоровительных лагерях всех видов и наименований - по количеству принятых на отдых и оздоровление в смену (заезд);

6. Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных учреждениях принимается во внимание их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 сентября на установленную предельную наполняемость групп.

7. За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на 1 год.

8. Учредитель:

устанавливает объемные показатели по учреждениям, не являющимся образовательными учреждениями, для отнесения их к одной из 4 групп по оплате труда руководителей;

может относить учреждения, добившиеся высоких и стабильных результатов работы, на I группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим объемным показателям.

9. Группы по оплате труда для руководящих работников учреждения (в зависимости от суммы баллов, исчисленной по показателям):

N п/п	Тип (вид) учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов			
		I	II	III	IV
1	Общеобразовательные учреждения	свыше 500	до 500	до 350	до 200

12. Объемные показатели по образовательным учреждениям, имеющим отраслевую специфику (культуры, здравоохранения и др.), разрабатываются органами исполнительной власти Лысковского района, в ведении которых находятся учреждения.

ПОЛОЖЕНИЕ О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА УЧРЕЖДЕНИЙ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения (далее - Положение) разработано в целях повышения качества и результата трудовой деятельности педагогических и руководящих работников учреждений.

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

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

1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников учреждения составляет не менее 30 процентов от фонда оплаты труда работников учреждения. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на вышеуказанные цели.

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

2. ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА УЧРЕЖДЕНИЯ

2.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

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

2.1.1. Выплаты стимулирующего характера за качество 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 учреждения. Примерный перечень критериев оценки результативности и качества работы учреждений изложен в разделе 3 настоящего приложения.

2.1.2. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и напряженность выполняемых работ предполагают поощрение работника за участие в течение рассматриваемого периода в выполнении важных работ, мероприятий (подготовка к российским, окружным, областным мероприятиям; разработка образовательных проектов,

программ); за особый режим работы (реализация программ профилактического и оздоровительного характера с детьми, требующими повышенного внимания, и т.д.); за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения 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 учреждения.

2.2. Распределение средств стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения по видам и формам материального стимулирования работников производится администрацией учреждения в соответствии с положением об оплате труда, утвержденным в данном учреждении.

2.3. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника учреждения устанавливаются приказом директора образовательного учреждения на период, предусмотренный положением об оплате труда в данном учреждении. Размеры выплат стимулирующего характера работников максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемых им.

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

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

2.6. Стимулирование труда директора учреждения, заместителей директора производится только по основной должности.

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

3.1. Критерии материального стимулирования директора образовательного учреждения (далее - ОУ).

Обязательным условием выплаты стимулирующей надбавки директору образовательного учреждения является наличие лицензии на ведение образовательной деятельности по образовательным программам, реализуемым учреждением.

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1	Сохранение контингента обучающихся	Да	2
2	Повышение квалификации	Да	1
3	Модернизация образовательного процесса и процесса управления	Да	2
4	Информатизация управленческой деятельности	Да	1,5

5	Наличие сайта ОУ	Да		1
6	Наличие положения о стимулировании труда работников ОУ	Да		0,5
7	Положительная динамика успеваемости учащихся по результатам итоговой и промежуточной аттестации	Да		2
8	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	Да		2
9	Комплектование классов третьей ступени в соответствии с численностью контингента, определенного лицензией	Да		2
10	Занятость учащихся во внеурочное время	Да		2
11	Методическая работа коллектива ОУ	Да		1
12	Правонарушения обучающихся		Нет	2
13	Исполнение бюджета	Да		1
14	Педагогические кадры	Да		1
15	Организация питания	Да		2
16	Особые условия труда	Да		2
17	Особый статус ОУ	Да		1 - 2
18	Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов: - на уровне района города и на уровне городского поселения; - на городском уровне или уровне муниципального района; - на областном уровне; - на федеральном уровне	Да Да Да Да		0,5 1 1,5 2
19	Действующие органы самоуправления	Да		1
20	Наличие перспективного плана развития ОУ	Да		2
21	Участие в экспериментальной работе	Да		1
22	Наличие системы мониторинга в ОУ	Да		2
23	Наличие системы работы с документами	Да		1
24	Сетевое взаимодействие с другими ОУ	Да		1
25	Привлечение внебюджетных средств	Да		1
26	Кадровое обеспечение учебно-воспитательного процесса	Да		2

Примечания:

К п.1 Сохранение контингента обучающихся - перевода в вечернюю школу до 15 лет, смены ОУ при сохранении прежнего места жительства.

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

К п.3 Модернизация образовательного процесса и процесса управления - использование современного содержания образования и образовательных технологий, соответствие образовательных программ учреждения требованиям БУП, обеспечение профильного обучения (в т.ч. индивидуальных образовательных программ обучающихся), программ компенсирующего обучения, внедрение научных методов управления.

К п. 4 Информатизация управленческой деятельности - применение информационных технологий и компьютерной техники в управлении. Использование информационных технологий и программных продуктов в организации административно-управленческой деятельности.

К п.5 Наличие сайта ОУ - периодически обновляемая информация на сайте должна отражать актуальную деятельность учреждения.

К п.6 Положение о стимулировании труда сотрудников ОУ предполагает наличие материальных и нематериальных стимулов повышения качества труда и их регулярное применение в управленческой деятельности.

К п.7 Положительная динамика успеваемости учащихся по результатам итоговой и промежуточной аттестации - положительная динамика результатов итоговой и промежуточной аттестации обучающихся каждой ступени обучения (4, 9 и 11 классы), в том числе в форме ЕГЭ на 3-й ступени и других независимых внешних формах оценки качества обучения на 1-й и 2-й ступени. Сравнение проводится с результатами предыдущего периода по образовательному учреждению и с результатами изменений по муниципальному району (городскому округу).

К п.8 Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий - данный показатель учитывается при наличии исследований, подтверждающих факт сохранения и улучшения показателей здоровья учащихся.

К п.9 Комплектование классов третьей ступени в соответствии с условиями лицензии и предельными возможностями контингента выпускников основной общеобразовательной школы.

К п.10 Занятость учащихся во внеурочное время - динамика развития услуг дополнительного образования и внеурочных мероприятий, охват ими учащихся школы не ниже среднего показателя по району. Организация занятости учащихся в каникулярное время - не ниже среднего показателя по району.

К п.11 Методическая работа коллектива ОУ - проведение семинаров, конференций, педагогических чтений, участие в отраслевых конкурсах ("Школа года") - не ниже районного уровня.

К п.12 Правонарушения учащихся при наличии вступившего в силу постановления об административном взыскании или решения суда о применении мер уголовной ответственности.

К п. 13 Исполнение бюджета - отсутствие нарушений Бюджетного и Налогового кодекса и своевременное исполнение сметы расходов.

К п. 14 Наличие специального профессионального (педагогического) образования не менее чем у 90% педагогического персонала.

К п.15 Организация питания учащихся - охват горячим питанием выше среднего показателя по району.

К п.16 Особые условия труда - работа в двух и более зданиях, руководство комплексным учреждением (например школа - д/сад; школа объединяет в себе музыкальную школу, учреждение дополнительного образования и т.д.), ОУ находится в стадии капитального ремонта или реконструкции. Наличие школьного автобуса и осуществление подвоза учащихся, организованного в соответствии с требованиями

нормативных правовых актов.

К п.17 Особый статус ОУ - лицей (2 балла), гимназия (2 балла), школа с углубленным изучением отдельных предметов (1 балл).

К п. 18 Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов без учета количества призеров.

К п.19. Действующий орган самоуправления - закрепление в уставе ОУ, наличие локальных актов ОУ, плана работы, протоколов заседаний, результативность органа.

К п.20. Реализуемая программа развития ОУ - наличие положительных промежуточных результатов выполнения программы, сопоставимость и сравнимость результатов.

К п.21. Образовательное учреждение является экспериментальной площадкой областного (1,5 балла) или федерального уровня (2 балла). Статус экспериментальной площадки подтверждается наличием приказов Министерства образования и науки Российской Федерации, министерства образования Нижегородской области, РАО, АПК и ППРО, государственного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования "Нижегородский институт развития образования".

К п.22. Наличие системы мониторинга в ОУ - использование результатов мониторинга в процессе принятия управленческих решений и наличие устойчивой обратной связи о результатах образовательного процесса.

К п.23. Наличие системы работы с документами - своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний по работе с документацией со стороны представителей управления образования, контролирурующих органов.

К п.24. Эффективное сотрудничество с образовательными учреждениями профессионального образования. Сетевое взаимодействие с другими ОУ - совместное использование ресурсов ОУ (интеллектуальных, материальных, кадровых, финансовых), оформленное юридически (договор, соглашение, муниципальный правовой акт и т.п.).

К п.26. Кадровое обеспечение учебно-воспитательного процесса - отсутствие вакансий педагогического персонала.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	
1	Травматизм учащихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте	Да	
2	Предписания Роспотребнадзора, не выполненные своевременно, за исключением финансово емких мероприятий, финансирование которых не предусмотрено в смете учреждения	Да	
3	Предписания государственной инспекции Российской Федерации по пожарному надзору, не выполненные своевременно, за исключением финансово емких мероприятий, финансирование которых не предусмотрено в смете учреждения	Да	
4	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	Да	

3.2. Критерии материального стимулирования заместителя директора образовательного учреждения.

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Сохранение контингента обучающихся	Да		2
2	Повышение квалификации	Да		1
3	Наличие второгодников (переведенных условно) в курируемых классах		Нет	2
4	Система работы с документами курируемых педагогов	Да		1
5	Система работы с документами заместителя директора	Да		1
6	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий в курируемых классах	Да		2
7	Положительная динамика успеваемости учащихся по результатам итоговой и промежуточной аттестации	Да		2
8	Призеры и победители олимпиад и в конференциях НОУ у курируемых педагогов: - на уровне района города; - на городском уровне или уровне муниципального района; - на областном уровне; - на федеральном уровне	Да Да Да Да		0,5 1 1,5 2
9	Методическая работа курируемых педагогов	Да		2
10	Наличие системы мониторинга (по курируемым вопросам)	Да		2
11	Организация повышения квалификации курируемых педагогов	Да		2
12	Работа с общественными организациями, органом государственно-общественного управления по курируемым вопросам	Да		2
13	Наличие и выполнение плана посещений уроков (мероприятий) курируемых педагогов	Да		2
14	Информатизация управленческой деятельности	Да		1
15	Участие в экспериментальной работе	Да		1

Примечания:

К п.1. Сохранение контингента обучающихся - отсутствие отсева, перевода в вечернюю школу до 15 лет, смены ОУ при сохранении прежнего места жительства.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

К п.12. Взаимодействие с общественными организациями, органом самоуправления образовательного учреждения и другими учреждениями в рамках должностной инструкции, отраженное в локальных актах учреждения, планах работы, протоколах заседаний, совместных мероприятиях.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

N п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	
1	Травматизм учащихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции)	Да	
2	Предписания Роспотребнадзора (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно	Да	
3	Предписания государственной инспекции Российской Федерации по пожарному надзору (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно	Да	

4	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах, в том числе по деятельности курируемых педагогов	Да	
---	---	----	--

3.3. Критерии стимулирования учителя .

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Положительная динамика уровня успеваемости (достижений) учащихся по итогам полугодия, переводных экзаменов	Да		2
2	Объективность оценки учителем качества знаний учащихся	Да		2
3	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	Да		2
4	Наличие методической работы учителя	Да		1
5	Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции		Нет	0,5
6	Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов: - на уровне района города, города районного подчинения; - на городском уровне или уровне района области; - на областном уровне; - на федеральном уровне	Да		0,5
		Да		1
		Да		1,5
		Да		2
7	Наличие аналитической работы учителя	Да		1
8	Применение информационных технологий в учебно-воспитательном процессе	Да		1
9	Участие в инновационной и экспериментальной работе	Да		1,5
10	Наличие работы с родителями	Да		1
11	Эстетическое оформление предметной среды закрепленных учебных помещений с учетом санитарных норм	Да		2
12	Повышение квалификации в течение рассматриваемого периода	Да		1
13	Внеклассная работа с учащимися по предмету	Да		1

Примечания:

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

К п.2. Объективность оценки учителя качества знаний учащихся - соответствие

оценки учителя (показателя развития) и внешней оценки со стороны внешнего эксперта (тест, срез, контрольная работа, экзамен).

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

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

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

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

К п.8. Применение информационных технологий в учебно-воспитательном процессе - уверенное владение персональным компьютером и его систематическое использование в образовательном процессе.

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

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

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

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

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	
1	Травматизм учащихся во время образовательного процесса	Да	
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав учащихся, нашедшие отражение в административных актах	Да	
3	Наличие систематических пропусков учащимися уроков без уважительной причины	Да	
4	Невыполнение учебной программы	Да	
5	Нарушение норм техники безопасности	Да	

3.4. Критерии материального стимулирования классного руководителя.

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	
1	Сохранение контингента обучающихся	Да	
2	Повышение квалификации	Да	

3	Посещаемость учащимися учебно-воспитательных мероприятий в школе	Да	
4	Правонарушения учащихся класса		Нет
5	Наличие неуспевающих в классе по итогам каждого полугодия		Нет
6	Сотрудничество с УДО, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и другими учреждениями	Да	
7	Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции		Нет
8	Наличие реализуемой эффективной программы воспитательной работы классного руководителя	Да	
9	Наличие диагностической работы	Да	
10	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	Да	
11	Охват горячим питанием учащихся класса	Да	
12	Эстетическое оформление предметной среды проводимых мероприятий	Да	
13	Наличие ученического самоуправления	Да	
14	Наличие работы с родителями	Да	
15	Наличие активного взаимодействия с учителями-предметниками	Да	

Примечания:

К п.1. Выбытие обучающихся (воспитанников) без уважительных причин, в том числе отсутствие скрытого отсева в классе (перевод в вечернюю школу до 15 лет).

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

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

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

К п.6. Сотрудничество с УДО, ОУ, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и другими учреждениями - систематическое взаимодействие с УДО, ОУ, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и т.д. по организации совместных воспитательных мероприятий для учащихся, привлечение специалистов партнерских организаций к образовательной деятельности с учащимися.

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

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

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

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

технологий.

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

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

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

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

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	
1	Травматизм учащихся во время образовательного процесса	Да	
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав учащихся, нашедшие отражение в административных актах	Да	
3	Нарушение норм техники безопасности	Да	
4	Систематические пропуски учащимися класса учебных занятий без уважительной причины	Да	

3.5. Критерии материального стимулирования педагога дополнительного образования.

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Повышение квалификации	Да		0,5
2	Наличие системы работы с документами	Да		0,5
3	Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов: - на уровне района города и городского поселения районного подчинения; - на городском уровне или уровне муниципального района; - на областном уровне; - на федеральном уровне	Да Да Да Да		0,5 1 1,5 2
4	Наличие авторской образовательной программы	Да		1
5	Наличие диагностической работы	Да		0,5
6	Применение информационных технологий в образовательном процессе	Да		0,5
7	Эстетическое оформление предметной среды учебных помещений с учетом санитарных норм	Да		0,5
8	Наличие работы с родителями	Да		0,5
9	Методическое обеспечение образовательного процесса	Да		1

10	Сотрудничество с УДО, ОУ, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и другими учреждениями	Да		0,5
----	---	----	--	-----

Примечания:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	
1	Травматизм учащихся во время образовательного процесса в помещении ОУ	Да	
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав учащихся, нашедшие отражение в административных актах	Да	
3	Нарушение норм техники безопасности	Да	

3.6. Критерии материального стимулирования старших вожатых.

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1.	Повышение квалификации	Да		1

2.	Наличие системы работы с документами	Да	1
3.	Наличие победителей на конкурсах, соревнованиях в рамках должностных инструкций: - на уровне района города и городского поселения районного подчинения; - на городском уровне или уровне района области; - на областном уровне; - на федеральном уровне	Да Да Да Да	0,5 1 1,5 2
4.	Наличие реализуемой эффективной программы развития детского объединения (организации)	Да	1,5
5.	Наличие диагностической и аналитической работы; владение персональным компьютером	Да	2
6.	Эстетическое оформление помещений для работы с детьми на мероприятиях	Да	1
7.	Сотрудничество с учреждениями дополнительного образования, ОУ, учреждениями культуры, спорта и другими учреждениями	Да	1
8.	Наличие детского объединения	Да	1,5

Примечания:

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

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

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

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

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

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

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

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

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

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

1.	Обоснованные жалобы о нарушении прав учащихся, нашедшие отражение в административных актах	Да	
2.	Травматизм учащихся во время образовательных мероприятий, проводимых вожатой	Да	
3.	Нарушение норм техники безопасности	Да	

3.9. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника учреждения за результативность и качество труда устанавливается приказом директора учреждения в денежной сумме на период, предусмотренный системой оплаты труда в данном учреждении. Размеры выплат стимулирующего характера работника максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемых им.

3.10. Размер выплат стимулирующего характера директору учреждения устанавливается приказом учредителя по согласованию с органом самоуправления учреждения.

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

3.12. Состав экспертно-аналитической группы утверждается приказом директора учреждения. В состав экспертно-аналитической группы могут входить директор учреждения, заместители директора учреждения, руководители методических объединений (комиссий), представители представительного органа работников, представители органа самоуправления учреждения.

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

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

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

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

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

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

3.19. Директор учреждения представляет в орган самоуправления учреждения аналитическую информацию о достижениях работников учреждения, стимулирование которых производится за результативность и качество труда, в виде итогового оценочного листа, включающего критерии и количество баллов.

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

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

3.22. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда (п. 1.3 Положения), запланированный на период установления стимулирующих надбавок, за минусом суммы, необходимой на уплату единого социального налога, делится на итоговое количество баллов по учреждению. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла "Д".

Величина ежемесячной стимулирующей выплаты работнику ОУ рассчитывается по формуле:

$$HE = (Д \times Б) / М, \text{ где:}$$

HE - ежемесячная стимулирующая выплата работнику;

Д - денежный вес одного балла;

Б - количество баллов;

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

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

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

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

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