

ПРИНЯТО

на Общем собрании работников школы
протокол от 30.08.2021 №01

УТВЕРЖДЕНО

приказом МАОУ «Устанская СОШ»
от 30.08.2021 №121

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
Муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Устанская средняя общеобразовательная школа»
Уренского муниципального округа
Нижегородской области
(в редакции приказов от 07.02.2022 №27, от 31.08.2022 №169)

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, нормативными актами Российской Федерации и Нижегородской области, Уренского муниципального округа.

Настоящее Положение применяется при определении заработной платы работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Устанская средняя общеобразовательная школа» Уренского муниципального округа Нижегородской области (далее МАОУ «Устанская СОШ»).

1.2. Отраслевая система оплаты труда работников МАОУ «Устанская СОШ» устанавливается в целях:

- повышения уровня доходов работников школы;
- 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 руководителя по оценке деловых качеств работников и результатов их труда.

1.3. Отраслевая система оплаты труда работников МАОУ «Устанская СОШ», включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, настоящим Положением по согласованию с первичной профсоюзной организацией МАОУ «Устанская СОШ».

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

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

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

соответствующих базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы.

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

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

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

1.9. Формирование фонда оплаты труда МАОУ «Устанская СОШ» осуществляется в пределах объема средств МАОУ «Устанская СОШ» на текущий финансовый год. При переводе 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 приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников организации.

1.10. МАОУ «Устанская СОШ» самостоятельно определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании регионального норматива бюджетного финансирования, количества обучающихся и поправочного коэффициента, долю средств на учебные расходы, оснащение образовательного процесса, на оплату труда работников организации.

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

II. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда работников МАОУ «Устанская СОШ» распределяется на базовую (ФОТб) и стимулирующую части (ФОТст). Решение о распределении фонда оплаты труда на базовую и стимулирующую части устанавливается руководителем организации по согласованию с первичной профсоюзной организацией МАОУ «Устанская СОШ».

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

2.3. Штатное расписание МАОУ «Устанская СОШ» ежегодно утверждается руководителем организации и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих данной организации. В соответствии с уставной деятельностью организации при формировании штатного расписания используются должности и профессии в

соответствии с профессиональными квалификационными группами, утвержденными приказами Минздравсоцразвития России от 3 июля 2008 г. № 305н; от 29 мая 2008 г. № 247н; от 29 мая 2008 г. № 248н; от 5 мая 2008 г. № 216н; от 5 мая 2008 г. № 217н; от 18 июля 2008 г. № 342н.

Штатная численность работников МАОУ «Устанская СОШ» устанавливается руководителем данной организации исходя из функций, задач, объемов работ и нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации МАОУ «Устанская СОШ».

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

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

2.5. Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников МАОУ «Устанская СОШ» по должностям и профессиям соответствующих профессиональных квалификационных групп (далее - минимальные оклады по ПКГ), основания и величины коэффициентов, повышающих минимальные оклады по ПКГ, установлены в приложении 1 "Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников МАОУ «Устанская СОШ»" к настоящему Положению.

Оплата труда педагогических работников, для которых приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2010 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников" определена не продолжительность рабочего времени, а норма часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, производится исходя из ставок заработной платы (минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам педагогических работников согласно пункту 1.4 приложения 1 "Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников МАОУ «Устанская СОШ»" к настоящему Положению (далее - минимальный оклад по профессиональным квалификационным группам должностей педагогических работников) (употребление по тексту настоящего Положения и приложений к нему по отношению к оплате труда указанной категории педагогических работников понятия "оклад", "должностной оклад" осуществляется исключительно в целях удобства использования в правоприменительной практике и не отменяет установленную систему оплаты труда исходя из ставок заработной платы за норму часов педагогической работы).

2.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя организации в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) или в абсолютном денежном выражении. Выплаты компенсационного характера не образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при исчислении иных стимулирующих или компенсационных выплат, устанавливаемых в

процентном отношении к должностному окладу (ставку заработной платы). Перечень оснований и размеры компенсационных выплат определены в приложении 2 к настоящему Положению.

2.7. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников МАОУ «Устанская СОШ» определено в Положении о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МАОУ «Устанская СОШ». Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

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

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

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

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

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

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат. Перечень и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам МАОУ «Устанская СОШ» приводится в приложении 3 "Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда МАОУ «Устанская СОШ" к настоящему Положению.

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда организации определено в приложении 3 "Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда МАОУ «Устанская СОШ" к настоящему Положению.

В целях поощрения работников за выполненную работу в МАОУ «Устанская СОШ» устанавливаются по решению работодателя премии по итогам работы за определенный период (за квартал, полугодие, год, к юбилейным датам).

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

2.9. 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 применяются повышающие коэффициенты, формирующие должностной оклад, а также коэффициенты, формирующие персональные повышающие надбавки к

минимальному окладу (приложение 1 "Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников МАОУ «Устанская СОШ» " к настоящему Положению).

2.9.3. Аттестация педагогических работников МАОУ «Устанская СОШ» осуществляется в соответствии со статьей 49 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

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

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

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

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

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

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

2.9.10. Размеры минимальных окладов, ставок заработной платы работников МАОУ «Устанская СОШ», осуществляющих образовательную деятельность, по профессиональной квалификационной группе должностей работников культуры установлены в приложении 6.

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

2.9.11. Должностные оклады работников отделений в составе МАОУ «Устанская СОШ», центров образования и других устанавливаются как педагогическим работникам согласно настоящему Положению.

2.9.12. 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 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.

2.9.13. Руководитель организации проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) учителей, преподавателей, других работников, устанавливает им должностные оклады, ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в той же организации помимо основной работы), тарификационные списки по форме, установленной нормативным правовым актом администрации Уренского муниципального округа Нижегородской области, являющегося учредителем МАОУ «Устанская СОШ».

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников МАОУ «Устанская СОШ» несет руководитель.

2.10. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в МАОУ «Устанская СОШ».

2.10.1. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за должностной оклад либо продолжительность рабочего времени определены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников" и оговаривается в трудовом договоре.

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников 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, Нижегородской области и администрации Уренского муниципального округа.

2.10.3. Продолжительность рабочего времени женщин, работающих в организации, расположенной в сельской местности - 36 часов работы в неделю.

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

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

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

Конкретная продолжительность учебных занятий, но не превышающая 45 минут, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается Положением о режиме занятий учащихся МАОУ «Устанская СОШ» с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, 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 МАОУ «Устанская СОШ» и правилами внутреннего трудового распорядка МАОУ «Устанская СОШ», тарифно-квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными профессиональными планами педагогического работника.

2.10.7. 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 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.

2.10.8. Учителям организаций, 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).

2.10.9. Преподавательская (учебная) работа руководящих и других работников МАОУ «Устанская СОШ» без занятия штатной должности в той же организации оплачивается дополнительно в порядке и по должностным окладам, предусмотренным по выполняемой преподавательской, научной работе.

2.10.10. Объем учебной нагрузки учителей и преподавателей МАОУ «Устанская СОШ», осуществляющих образовательную деятельность, устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам обеспеченности кадрами, других конкретных условий в МАОУ «Устанская СОШ».

При установлении учителям и преподавателям, для которых данная организация 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 организации 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 той же организации его руководителем, определяется учредителем организации, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, руководителем организации. Преподавательская работа в той же организации для указанных работников совместительством не считается.

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

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

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

2.11. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам МАОУ «Устанская СОШ»

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

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

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

2.11.2. 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.

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

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

от фактической нагрузки на начало каждого полугодия и деленной на установленную норму часов в неделю.

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

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

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

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

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

2.11.4. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к отдельным видам работ в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и 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 руководителя МАОУ «Устанская СОШ», заместителей руководителя, главного бухгалтера

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

3.2. Должностной оклад руководителя организации определяется трудовым договором.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера МАОУ «Устанская СОШ», формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется администрацией Уренского муниципального округа Нижегородской области в размере, не превышающем размера, установленного постановлением Правительства Нижегородской области от 30 января 2017 г. № 34 "Об

установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений Нижегородской области и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений".

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

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

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

3.3. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера организации устанавливаются руководителем МАОУ «Устанская СОШ» на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителя организации.

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя организации, заместителей руководителя и главного бухгалтера в денежном выражении исходя из перечня оснований, предусмотренных приложением 2 "Выплаты компенсационного характера" к настоящему Положению, в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

3.5. Для поощрения руководителя МАОУ "Устанская СОШ" учредитель, в лице управления образования администрации Уренского муниципального округа Нижегородской области, устанавливает выплаты стимулирующего характера по результатам достижения показателей эффективности деятельности МАОУ "Устанская СОШ" и работы руководителя за соответствующий период.

Перечни показателей эффективности работы образовательных организаций и их руководителей утверждаются приказом управления образования администрации Уренского муниципального округа Нижегородской области и устанавливаются дополнительным соглашением к трудовому договору с руководителем.

В качестве показателя эффективности работы руководителя МАОУ "Устанская СОШ" устанавливается показатель роста средней заработной платы работников государственного учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом

без учета повышения размера заработной платы в соответствии с правовыми актами Правительства Нижегородской области.

В качестве показателя эффективности работы руководителя МАОУ "Устанская СОШ" в обязательном порядке устанавливается выполнение квоты по приему на работу инвалидов."

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

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

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

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

при выслуге лет более 10 лет - до 15%.

Выслуга лет устанавливается:

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

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

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

3.7. Руководителю, заместителям руководителя, имеющим почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, "Заслуженный мастер профтехобразования", а также руководителю, заместителям руководителя, имеющим почетные звания "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный деятель искусств", "Заслуженный артист", "Народный артист", "Заслуженный тренер", "Заслуженный мастер спорта", "Мастер спорта международного класса", и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", почетное звание "Ветеран сферы воспитания и образования", а также ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации, Министерства науки и высшего образования Российской Федерации: нагрудный знак "Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации", "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник сферы образования Российской Федерации, медаль Л.С. Выготского предусматривается персональная повышающая надбавка за почетное звание, ведомственные награды в размере 10% от должностного оклада. Применение персональной повышающей надбавки для руководителя и заместителей руководителя может быть только при условии соответствия почетного звания, ведомственной награды профилю организации."3.8. Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителей и главного бухгалтера в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" и представление указанными лицами данной информации производится в соответствии с Порядком размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителей и главного бухгалтера в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" и представления указанными лицами данной информации, утвержденным постановлением администрации Уренского муниципального округа.

IV. Другие вопросы оплаты труда

4.1. Должностные оклады заместителей руководителя структурных подразделений

устанавливаются на 5 - 10% ниже должностных окладов руководителей соответствующих структурных подразделений.

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

4.3. При установлении оплаты труда педагогическим работникам, выполняющим работу по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, условия оплаты труда определяются с учетом имеющейся квалификационной категории, если профиль выполняемой педагогической работы соответствует профилю работы, по которой имеется категория.

4.4. Преподавательская работа руководящих и других работников организации 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.

4.5. Положением об оплате труда работников МАОУ «Устанская СОШ» предусматривается выплата работникам материальной помощи. Материальная помощь выплачивается за счет бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности. Материальная помощь оказывается при наступлении особых обстоятельств, требующих больших материальных затрат заявителя - рождение ребенка, продолжительное лечение и иные обстоятельства. Порядок и условия выплаты материальной помощи регулируются Коллективным договором МАОУ «Устанская СОШ».

4.8. Оплата труда работников МАОУ «Устанская СОШ», работающих по совместительству, осуществляется с учетом норм статьи 287 Трудового кодекса Российской Федерации.

**ПОРЯДОК
ФОРМИРОВАНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ (СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ
ПЛАТЫ) РАБОТНИКОВ МАОУ «УСТАНСКАЯ СОШ»
УРЕНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА
НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ**

1. Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников МАОУ «Устанская СОШ», осуществляющих профессиональную деятельность по должностям работников образования.

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

1.2. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников.

Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Повышаю щий коэффицие нт по должности	Минималь ный оклад ¹ , руб.	Минималь ный оклад ^{1*} , руб.
1 квалификационный уровень (старший вожатый)	1,0		6 861
2 квалификационный уровень (педагог дополнительного образования, социальный педагог)	1,11	9304	7621
3 квалификационный уровень (педагог- психолог)	1,17	9768	8002

4 квалификационный уровень (преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель, учитель-логопед (логопед))	1,22	10233	8384
---	------	-------	------

* Примечание:

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

<1*> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников (за исключением должностей: "учитель", "преподаватель", "педагог") муниципальных общеобразовательных организаций).

1.3. Положением об оплате труда работников МАОУ «Устанская СОШ», осуществляющей образовательную деятельность, (далее - Положение об оплате труда) предусматриваются коэффициенты, повышающие минимальный оклад по ПКГ и формирующие минимальный оклад по должности.

1.4. По должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников (пункт 1.2 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

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

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

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

Сформированный должностной оклад (ставка заработной платы) учитывается при исчислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат работникам,

устанавливаемых в процентном отношении от должностного оклада (ставки заработной платы).

1.6. Положением об оплате труда для работников МАОУ «Устанская СОШ» 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 МАОУ «Устанская СОШ» в зависимости от общего педагогического стажа работы по должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников (пункт 1.2 настоящего приложения) и рассчитывается, исходя из минимального оклада по ПКГ, для должностей педагогических работников от минимального оклада по ПКГ с учетом учебной нагрузки. Перечень должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования при определении размеров надбавки за выслугу лет, приведен в приложении 5 "Порядок определения стажа педагогической работы" к Положению.

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

1.7. Педагогическим работникам МАОУ «Устанская СОШ», имеющим почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", предусматривается персональная повышающая надбавка в размере 10% к должностному окладу (ставке заработной платы). Применение персональной повышающей надбавки может быть только при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

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

1.8. Положением об оплате труда работников МАОУ «Устанская СОШ», осуществляющих профессиональную деятельность по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, устанавливаются 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 организации 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. Денежная надбавка, полученная в результате применения коэффициентов, суммируется с минимальным окладом. Применение повышающего коэффициента к окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу. Решение об установлении повышающих коэффициентов принимается организацией 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 устанавливается педагогическим работникам, добившимся высоких результатов в уровне образовательных достижений обучающихся (олимпиады, конкурсы, итоги государственной аттестации и т.д.), за совершенствование профессионального мастерства (овладение новым содержанием и технологиями обучения, участие в экспериментальной и инновационной деятельности, результаты профессиональных конкурсов, обобщение и распространение эффективного педагогического опыта и т.д.).

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

Повышающий коэффициент за высокую степень самостоятельности и ответственности устанавливается за разработку и реализацию авторских программ; программ профильного обучения.

2. Порядок формирования должностных окладов работников МАОУ «Устанская СОШ», осуществляющих профессиональную деятельность по ПКГ общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих.

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

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

Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	1,00	5 580
2 квалификационный уровень	1,08	6 026

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

Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	1,02	6 186
2 квалификационный уровень	1,04	6 308
3 квалификационный уровень	1,11	6 732
4 квалификационный уровень	1,17	7 096
5 квалификационный уровень	1,26	7 642

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

Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	1,00	7 278
2 квалификационный уровень	1,20	8 734
3 квалификационный уровень	1,40	10 189
4 квалификационный уровень	1,55	11 281

5 квалификационный уровень	1,67	12 154
----------------------------	------	--------

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

Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	1,00	14 500
2 квалификационный уровень	1,10	15 950
3 квалификационный уровень	1,25	18 125

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

2.7. 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 размерах принимается руководителем организации 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 персональных повышающих коэффициентов, суммируется с минимальным окладом. Применение повышающего коэффициента не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу. Решение об установлении повышающего коэффициента принимается организацией 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 организаций, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, не включенных в ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих".

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

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

Размер минимальной ставки заработной платы: 4 466 руб.

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

Размер минимальной ставки заработной платы: 5 065 руб.

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

Квалификационные уровни	Квалификационные разряды	Профессии, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Повышающий коэффициент в зависимости от профессии
Профессии рабочих, не включенные в ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня" Размер минимальной ставки заработной платы: 4 466 руб.			
1	2	Кухонный работник	1,04
	3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1,09
Профессии рабочих, не включенные в ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня" Размер минимальной ставки заработной платы: 5 065 руб.			
1	5	Повар	1,11
		Слесарь-сантехник	1,11

3.4. Положением по оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп общепромышленных профессий рабочих и профессий рабочих, не включенных в профессиональные квалификационные группы общепромышленных 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 размера принимается руководителем организации 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 минимальному окладу. Денежная надбавка, полученная в результате применения персонального повышающего коэффициента, суммируется с минимальной ставкой заработной платы по профессии. Применение повышающего коэффициента к минимальному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к ставке заработной платы. Решение об установлении повышающих коэффициентов принимается организацией с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

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
МАОУ «Устанская СОШ»
Уренского муниципального
округа Нижегородской области

ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

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

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

№ п/п	Перечень оснований	Размер выплат в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы)
1	За работу в организациях, расположенных:	
1.1	- в сельских населенных пунктах (за исключением филиалов, структурных подразделений данных организаций, которые расположены в городских поселениях) (специалистам согласно пункту 1.6 настоящего приложения)	25

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

№	Перечень оснований	Размер выплат в процентах от минимального оклада по должности
1	За работу в общеобразовательных организациях, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития);	15 - 20
2	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья на период фактической работы с указанными в настоящем пункте категориями детей	20

1.3. Перечень работников и конкретные размеры выплат компенсационного характера к должностным окладам работников (в случаях, предусматривающих диапазон от минимального до максимального размеров выплат) определяются руководителем организации по согласованию с представительным органом работников МАОУ «Устанская СОШ» 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 МАОУ «Устанская СОШ», устанавливаются выплаты компенсационного характера, определяется Положением об оплате труда в МАОУ «Устанская СОШ».

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 минимального оклада работника по должности без учета повышения по другим основаниям.

1.5. Установление выплат компенсационного характера в МАОУ «Устанская СОШ», осуществляющей образовательную деятельность, расположенной в сельском населенном пункте, осуществляется следующим работникам организации:

1.5.1. Руководящие работники:

- директор;
- заместители директора;
- главный бухгалтер;

1.5.2. Специалисты:

- библиотекарь, педагогические работники;
- преподаватели-организаторы ОБЖ;
- социальные педагоги, педагоги-психологи.

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

№ п/п	Наименование доплат	Рекомендуемый размер выплат (в процентах от должностного оклада)
1.	За работу в ночное время, за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов)	не ниже 35
2.	За работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда (приказ Государственного комитета СССР по народному образованию образования СССР от 20 августа 1990 г. № 579)	от 4 до 12 (по результатам специальной оценки условий труда за время фактической занятости в таких условиях)
3.	За ненормированный рабочий день водителям автомобилей	25
4.	За работу водителям автомобилей требующего 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	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,

	предоставлен другой день отдыха. (В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит).	если работа производилась сверх месячной нормы
--	--	--

1.8. Перечень работников и конкретные размеры выплат компенсационного характера к должностным окладам работников определяются руководителем организации по согласованию с профкомом 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.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ
ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА МАОУ «УСТАНСКАЯ СОШ» УРЕНСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ
(далее – Положение)**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МАОУ «Устанская СОШ» Уренского муниципального округа Нижегородской области (далее - организации) разработано в целях повышения качества и результата трудовой деятельности педагогических и руководящих работников организации.

1.2. Положение устанавливает общий порядок и критерии формирования доплат и надбавок стимулирующего характера работникам МАОУ «Устанская СОШ» (далее - выплаты стимулирующего характера).

1.3. Положение о стимулировании труда работников МАОУ «Устанская СОШ» принимается в соответствии с процедурой принятия локальных нормативных актов, предусмотренной уставом МАОУ «Устанская СОШ», с учетом мнения представительного органа работников и органа самоуправления организации.

1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников МАОУ «Устанская СОШ» составляет не менее 30 процентов от фонда оплаты труда работников организации. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных организацией на вышеуказанные цели.

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

**2. ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ
ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ОРГАНИЗАЦИИ**

2.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

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

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

2.1.2. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ предполагают поощрение работника за участие в течение рассматриваемого периода в выполнении важных работ, мероприятий (подготовка к российским, областным

мероприятиям; разработка образовательных проектов, программ); за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения.

2.1.3. Выплаты стимулирующего характера за выполнение конкретной работы предполагают поощрение работника за качественную подготовку и проведение конкретного общешкольного мероприятия; за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности; за выполнение работ, связанных с обеспечением безаварийного, бесперебойного функционирования инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения организации.

2.2. Распределение средств стимулирующей части фонда оплаты труда работников организации по видам и формам материального стимулирования работников производится администрацией организации в соответствии с Положением об оплате труда работников МАОУ «Устанская СОШ».

2.3. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника организации устанавливаются приказом руководителя организации на период, предусмотренный Положением об оплате труда работников МАОУ «Устанская СОШ». Размеры выплат стимулирующего характера работников максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от достижения показателей эффективности, установленных локальными нормативными актами МАОУ «Устанская СОШ».

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

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

2.6. Стимулирование труда руководителя МАОУ «Устанская СОШ», заместителей руководителя, главного бухгалтера производится только по основной должности.

3. УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ РУКОВОДЯЩЕГО, ПЕДАГОГИЧЕСКОГО И УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО СОСТАВА МАОУ «Устанская СОШ» ЗА КАЧЕСТВО И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ

3.1. Критерии материального стимулирования руководителя МАОУ «Устанская СОШ», осуществляющего образовательную деятельность (далее - ОО) утверждаются приказом управления образования администрации Уренского муниципального округа Нижегородской области.

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

3.2. Критерии материального стимулирования заместителя директора, курирующего учебную деятельность МАОУ «Устанская СОШ».

Наименование выплаты	Показатели	Критерии	Условия получения выплаты	Шкала (баллов)
1. Организация образовательной	1.1 Проведение общешкольных	Менее 50% - 0	Достижение планового	0 – 3 балла

деятельности	мероприятий педагогами школы	баллов 50% выполнение плана – 1 балла 75%- выполнение плана работы – 2 балла 100% выполнение плана работы-3 балла	значения показателя	
	1.2. Соответствие текущей успеваемости обучающихся результатам внешних оценочных процедур	3 балла – результаты более 80% обучающихся соответствует результатам внешних оценочных процедур 2 балла – 60%-80% 1 балл – 50%-60% 0 баллов- менее 50%	Достижение планового значения показателя	0 – 3 балла
	1.3. Призеры и победители конкурсов, фестивалей, предметных олимпиад у курируемых педагогов	наличие призовых мест 1-2 призовых места – 1 балл 3-4 – 2 балла 5-6 – 3 балла 7-8 – 4 балла 9-10 – 5 баллов 11-12 – 6 баллов 13-14 – 7 баллов 15-16 – 8 баллов 17-18 – 9 баллов 19-20 – 10 баллов	Достижение планового значения показателя	0-10 балла
	1.4. Положительная динамика уровня успеваемости по итогам триместров, года	На прежнем уровне – 1 балл Повышение уровня обученности и качества знаний на 1%– 2 балла На 2 и более % - 3 балла	Достижение планового значения показателя	0–3 балла
	1.5. Работа школьного НОУ	50%- выполнение плана работы – 1 балл 75% и более – 2 балла 100% выполнение плана работы- 3 балла	Достижение планового значения показателя	0–3 балла

	1.6. Доля выпускников, получивших аттестат о среднем общем образовании с отличием и медаль «За особые успехи в учении» в общей численности выпускников	3 балла - более 15% 2 балла- 10%-15% 1 балл - 5%-10% 0 баллов - менее 5%	Достижение планового значения показателя	0–3 балла
	1.7. Наличие выпускников, не получивших аттестат об основном общем, среднем общем образовании из числа допущенных к государственной итоговой аттестации	Минус 3 балла	Достижение показателя	-3 - 0 балла
2.Методическое руководство образовательной деятельностью	2.1. Доля педагогических работников, прошедших курсы повышения квалификации по вопросам формирования функциональной грамотности у обучающихся	3 балла - более 50% педагогических работников прошли указанные курсы 2 балла - 25%-50% педагогических работников прошли указанные курсы 1 балл - 10%-25% педагогических работников прошли указанные курсы 0 баллов - менее 10% педагогических работников прошли указанные	Достижение планового показателя	0-3 балла
	2.2. Доля педагогических работников, прошедших специальную подготовку по направлению «Выявление, поддержка и развитие способностей и талантов у детей и молодежи» и результативность их деятельности от общего количества	2 балла-более 10% 1 балл -5-10% 0 баллов -менее 5%	Достижение планового показателя	0-2 баллов

	педагогических работников			
	2.3.Участие в разработке локальных актов ОО	наличие разработанных документов от 1-до 2-х – 1 балл от 3 до 4-х – 2 балла свыше 4-х – 3 балла	Участие в разработке	0 – 3 балла
	2.4.Участие педагогов в профессиональных конкурсах (конкурсах педагогического мастерства)	Наличие призовых мест (район) – 5 баллов (область) – 10 баллов	Достижение планового значения показателя	0-10 балла
	2.5. Доля пользователей информационно-коммуникационной образовательной платформой в составе федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды (далее - ЦОС) от общего количества обучающихся	3 балла - более 80% 2 балла- 60%-80% 1 балл - 30%-60% 0 баллов - менее 30%	Достижение планового показателя	0-3 балла
	2.6. Доля педагогических работников, включенных в программу наставничества «Учитель–учитель»	2 балла- более 20% 1 балл- 10%-20% 0 баллов- менее 10%	Достижение планового показателя	0-2 балла
	2.7.Обобщение и распространение передового педагогического опыта в образовательной деятельности	1-2 выступления, публикации – 2 балла Свыше 3-х – 3 балла	Достижение планового значения показателя	0 – 3 балла
	2.8.Качественное выполнение плана ВШК	50% выполнение плана – 1 балл 75% - 2 балла 100% выполнение плана -3 балла	Достижение планового значения показателя	0-3 балла

	2.9. Качественное и регулярное осуществление мониторинга образовательной деятельности школы	50% выполнение плана – 1 балл 75% - 2 балла 100% выполнение плана - 3 балла	Достижение планового значения показателя	0-3 балла
	2.10. Организация повышения квалификации педагогами	50% и ниже – 0 баллов 75% - 1 балл 100% педагогов прошли курсовую подготовку - 2 балла	Достижение планового значения показателя	0 – 2 балла
Дополнительные показатели	3.1. Исполнительская дисциплина	Незначительное отступление от сроков и отсутствие замечаний – 2 балла Выполнение сроков и отсутствие замечаний – 3 балла	Достижение планового значения показателя	0 – 3 балла
	3.2. Информатизация управленческой и образовательной деятельности (работа с сайтом ОО, электронной учительской)	Размещение в срок, но при напоминании руководителя – 1 балл Незначительная задержка в обновлении и размещении материалов – 2 балла Своевременное обновление методических и иных документов на сайте (без напоминания руководителя) - 3 балла	Достижение планового значения показателя	0 – 3 балла
	3.3. Ведение электронного журнала педагогами школы	Незначительные замечания у 3-х педагогов – 1 балла Незначительные замечания у 1-2-х педагогов – 2 балла Своевременное заполнение, отсутствие замечаний – 3 балла	Достижение планового значения показателя	0-3 балла
	3.4. Обеспечение информационно-эстетического оформления школы,	Размещение в срок, но при напоминании руководителя – 1 балл	Достижение планового значения показателя	0 – 3 балла

	кабинетов	Незначительная задержка в обновлении и размещении материалов – 2 балла Своевременное обновление методических и иных документов (без напоминания руководителя)- 3 балла		
	3.5. Публикации в СМИ	До 50% - 1 балл От 50% до 75% освещение общешкольных мероприятий педагогами – 2 балла Свыше 80% освещение общешкольных мероприятий педагогами- 3 балла	Достижение планового значения показателя	0 – 3 балла

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
1	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции)	Да		-2
2	Предписания Роспотребнадзора (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно	Да		-2
3	Предписания Госпожнадзора (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно	Да		-2
4	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах, в том числе по деятельности курируемых педагогов	Да		-2
5	Нарушение сроков сдачи отчетности	Да		-2

3.3. Критерии материального стимулирования заместителя, курирующего воспитательную деятельность МАОУ «Устанская СОШ»

Наименование	Показатели	Критерии	Условия	Шкала
--------------	------------	----------	---------	-------

выплаты			получения выплаты	(баллов)
1. Организация внеклассной и внешкольной работы с обучающимися.	1.1. Проведение общешкольных мероприятий	50% выполнение плана – 1 балла 75%- выполнение плана работы – 2 балла 100% выполнение плана работы-3 балла	Достижение планового значения показателя	0 – 3 балла
	1.2. Призеры и победители конкурсов, фестивалей у курируемых педагогов	наличие призовых мест до 5 призовых мест – 1 балл 6-9 – 2 балла 10-14 – 3 балла 15-19 – 4 балла 20-24 – 5 баллов 25-29- 6 баллов 30-34- 7 баллов 35-39 – 8 баллов 40-44 – 9 баллов 45-50 -10 баллов	Достижение планового значения показателя	0-10 балла
	1.3. Работа детских объединений (ДО, ЮИД, волонтеры)	выполнение плана работы: менее 60% - 0 баллов 75% -60% - 1 балл 75%- – 2 балла 100% -3 балла	Достижение планового значения показателя	0-3 балла
	1.4. Работа органов ученического самоуправления	выполнение плана работы: менее 60% - 0 баллов 75% -60% - 1 балл 75%- выполнение плана работы – 2 балла 100% выполнение плана работы-3 балла	Достижение планового значения показателя	0-3 балла
	1.5. Работа школьного музея	выполнение плана работы: менее 60% - 0 баллов 75% -60% - 1 балл 75%- выполнение плана работы – 2 балла 100% выполнение	Достижение планового значения показателя	0-3 балла

		плана работы-3 балла		
	1.6 Работа школьного спортивного клуба	выполнение плана работы: менее 60% - 0 баллов 75% -60% - 1 балл 75%- выполнение плана работы – 2 балла 100% выполнение плана работы-3 балла	Достижение планового значения показателя	0-3 балла
	1.7. Качественная организация дежурства по школе	Незначительные замечания – 2 балла отсутствие замечаний- 3 балла	Достижение планового значения показателя	0-3 балла
2. Методическое руководство воспитательной деятельностью	2.1.Участие в разработке локальных актов ОО	наличие разработанных документов от 1-до 2-х – 1 балл от 3-х –до 4-х – 2 балла свыше 5-ти – 3 балла	Участие в разработке	0 – 3 балла
	2.2. Участие в профессиональных конкурсах (конкурсах педагогического мастерства)	наличие призовых мест в районных (5 баллов) и областных (10 баллов) конкурсах	Достижение планового значения показателя	0-10 балла
	2.3. Обобщение и распространение передового педагогического опыта в воспитательном процессе	1-2 выступления, публикации – 2 балла Свыше 3-х – 3 балла	Достижение планового значения показателя	0 – 3 балла
	2.4. Качественное выполнение плана ВШК	50% выполнение плана – 1 балл 75% - 2 балла 100% выполнение плана -3 балла	Достижение планового значения показателя	0-3 балла
	2.5. Качественное и регулярное осуществление мониторинга воспитательной	50% выполнение плана – 1 балл 75% - 2 балла 100% выполнение плана -3 балла	Достижение планового значения показателя	0-3 балла

	деятельности школы			
	2.6. Работа ШМО классных руководителей	50% выполнение плана – 1 балл 75%- выполнение плана работы – 2 балла 100% выполнение	Достижение планового значения показателя	0 – 3 балла
3. Качество работы по самоопределению и профессиональной ориентации обучающихся	3.1. Доля обучающихся 8-11 классов, охваченных услугами дополнительного образования по дополнительным образовательным программам	100% - 3 балла 70% - 2 балла 50%-70% -1 балл менее 50%- 0 баллов	Достижение планового значения показателя	0 – 3 балла
	3.2. Доля детей школьного возраста от 10 лет, включенных в программу наставничества в форме «Работодатель– Ученик» от общего количества обучающихся данного возраста	более 20%-3балла 10%-20%-2 балла 5%- 9% - 1 балл	Достижение планового значения показателя	0 – 3 балла
	3.3. Доля обучающихся 1-11 классов по образовательным программам НОО, ООО,СОО, охваченных мероприятиями, направленными на профессиональную ориентацию (экскурсии на предприятия, в техникумы, ВУЗы)	Более 60% - 3 балла 40%-60%- 2 балла 20%-40%-1 балл менее 20%- 0 баллов	Достижение планового значения показателя	0 – 3 балла

4. Качество организации воспитательной деятельности	4.1. Доля несовершеннолетних, состоящих на профилактических учетах, охваченных организованными формами отдыха, оздоровления и занятости, от общего количества несовершеннолетних обучающихся, состоящих на профилактических учетах	100%-3 балла более 80%-2 балла 60%-80%-1 балл менее 60%- 0 баллов	Достижение планового значения показателя	0 – 3 балла
	4.2. Наличие преступлений и правонарушений, совершенных несовершеннолетними	2- нет 1- отрицательная динамика за отчётный период 0- да	Достижение планового значения показателя	0 – 2 балла
	4.3. Наличие обучающихся, состоящих на различных видах учетов	2- нет 1- отрицательная динамика за отчётный период 0- да	Достижение планового значения показателя	0 – 2 балла
5. Дополнительные показатели.	5.1. Исполнительская дисциплина	Незначительное отступление от сроков и отсутствие замечаний – 2 балла Выполнение сроков и отсутствие замечаний – 3 балла	Достижение планового значения показателя	0 – 3 балла
	5.2. Обеспечение информационно-эстетического оформления школы, кабинетов	Незначительная задержка в обновлении и размещении материалов – 2 балла Своевременное обновление методических и иных документов (без напоминания руководителя)- 3 балла	Достижение планового значения показателя	0 – 3 балла
	5.3. Информатизация	Размещение в	Достижение	0 – 3

	управленческой и воспитательной деятельности (работа с сайтом ОО, электронной учительской)	срок, но при напоминании руководителя – 1 балл Незначительная задержка в обновлении и размещении материалов – 2 балла Своевременное обновление методических и иных документов (без напоминания руководителя)- 3 балла	планового значения показателя	балла
	5.4. Публикации в СМИ	До 50% - 1 балл От 50% до 75% освещение общешкольных мероприятий педагогами – 2 балла Свыше 80% освещение общешкольных мероприятий педагогами- 3 балла	Достижение планового значения показателя	0 – 3 балла

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

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

5	Нарушение сроков сдачи отчетности	Да	-2
---	-----------------------------------	----	----

3.4. Критерии стимулирования учителя (в том числе, как классного руководителя)

Критерий	Критерии	Условия получения	Шкала (баллов)
Качество обучения	Повышение уровня обученности и качества знаний по предмету	Достижение планового значения показателя: УО 100% - 3 балла, УО – от 95 % - 2 балла, УО от 90% - 1 балл, ниже 90% - 0 баллов; КО более 50% - 3 балла	0-6 баллов
Организация внутренней и внешней экспертизы качества обученности	Доля обучающихся, подтвердивших отметку на ЕГЭ, ОГЭ, ВПР	Достижение планового значения показателя: подтвердили 100% учащихся – 3 балла, подтвердили 90% учащихся -2 балла, подтвердили 80% учащихся – 1 балл	0-3 баллов
	Доля обучающихся, подтвердивших отметку в рамках промежуточной аттестации	Достижение планового значения показателя: подтвердили 100% учащихся – 3 балла, подтвердили 90% учащихся -2 балла, подтвердили 80% учащихся – 1 балл	0-3 баллов
	Высокий балл ЕГЭ выпускников	Выпускники, получившие на ГИА 70 и более баллов – 5 баллов (за каждого выпускника)	0-5 баллов
	Низкий балл ЕГЭ, ОГЭ выпускников	Выпускники, получившие отметку «2» или не набравшие минимальное количество баллов экзамена – (-1) балл за каждого выпускника	-1-0 баллов

Учебные достижения обучающихся	Наличие победителей и призеров всероссийской олимпиады школьников	Достижение планового значения показателя за каждый предмет и каждого участника: Муниципальный уровень (заочное участие): 1 место – 3 балла 2 место – 2 балла 3 место – 1 балл Муниципальный уровень (очное участие): 1 место – 5 балла 2 место – 3 балла 3 место – 2 балла Региональный уровень (заочное участие): 1 место – 5 баллов 2 место – 3 балла 3 место – 2 балла Региональный уровень (очное участие): 1 место – 10 баллов 2 место – 7 баллов 3 место – 5 баллов	0-10 баллов
	Наличие призеров и победителей конкурсов, смотров, фестивалей, проводимых РУО, НИРО, Министерством образования	Достижение планового значения показателя за каждую работу: Муниципальный уровень (заочное участие): 1 место – 3 балла 2 место – 2 балла 3 место – 1 балл Муниципальный уровень (очное участие): 1 место – 5 балла 2 место – 3 балла 3 место – 2 балла Региональный уровень (заочное участие): 1 место – 5 баллов 2 место – 3 балла 3 место – 2 балла Региональный уровень (очное участие): 1 место – 10 баллов 2 место – 7 баллов 3 место – 5 баллов Всероссийский уровень (заочное участие): 1 место – 15 баллов 2 место – 10 баллов 3 место – 7 баллов Всероссийский уровень (очное участие):	0-20 баллов

		участие): 1 место – 20 баллов 2 место – 15 баллов 3 место – 10 баллов	
	Наличие участников Интернет-проектов	Достижение планового значения показателя за каждую интернет-проект: Школьный уровень- 1 балл Муниципальный уровень – 3 балла Региональный уровень – 5 баллов, федеральный уровень – 10 баллов	0-10 баллов
	Сопровождение проектной деятельности обучающихся	Достижение планового значения показателя: 3 балла за каждого учащегося	0-3 балла
Повышение уровня педагогического мастерства	Организация сетевых проектов и конкурсов	Достижение планового значения показателя за каждый проект: Школьный уровень- 3 балла Муниципальный уровень – 5 баллов Региональный уровень – 7 баллов Федеральный уровень – 10 баллов	0-10 баллов
	Проведение открытых уроков и внеклассных мероприятий с использованием цифровых образовательных платформ	Достижение планового значения показателя за каждый урок, внеклассное мероприятие: 1 раз в месяц- 5 баллов 1 раз в четверть – 3 балла	0-5 баллов
	Участие в инновационной деятельности	Достижение планового значения показателя с приложением отчета о выполненной работе: Муниципальный уровень – 3 балла Региональный уровень – 5 баллов	0-5 баллов
	Проведение в рамках преподаваемых предметов олимпиад, конференций, турниров, интеллектуальных игр и т.п.	Достижение планового значения показателя с очным участием обучающихся: 1 раз в месяц- 3 балла 1 раз в четверть – 1 балл	0-3 баллов

	Результативность участия в профессиональных конкурсах (конкурсах педагогического мастерства)	Достижение планового значения показателя за каждый конкурс: Муниципальный уровень (заочное участие): 1 место – 5 балла 2 место – 3 балла 3 место – 2 балл Муниципальный уровень (очное участие): 1 место – 10 балла 2 место – 7 балла 3 место – 5 балла Региональный уровень (заочное участие): 1 место – 15 баллов 2 место – 10 балла 3 место – 7 балла Региональный уровень (очное участие): 1 место – 20 баллов 2 место – 15 баллов 3 место – 10 баллов	0-20 баллов
	Повышение квалификации в течении рассматриваемого периода	Достижение планового значения показателя: за каждое св-во о повышении квалификации – 2 балла	0-2 баллов

	Участие в системе «Наставничество»	Достижение планового значения показателя: 100% выполнение плана – 10 баллов 75%-7 баллов 50% - 5 баллов 25% - 3 балла менее 25% - 0 баллов	0-10 баллов
Распространение педагогического опыта	Качественное проведение открытых уроков и внеклассных мероприятий	Достижение планового значения показателя: Школьный уровень – 3 балла Муниципальный уровень – 5 баллов	0-3 баллов
	Создание собственных методических разработок, рекомендаций, пособий, публикаций, имеющих соответствующий гриф и выходные данные в методических сборниках, журналах; в рамках конференций и т.п.	Достижение планового значения показателя: Муниципальный уровень – 3 баллов Региональный уровень – 5 баллов федеральный уровень – 10 баллов	0-10 баллов
	Выступление на семинарах, круглых столах, методических объединениях, родительских собраниях	Школьный уровень – 1балл (за каждое выступление); Муниципальный уровень – 2 балла (за каждое выступление), Региональный уровень – 3 балла (за каждое выступление)	0-3 баллов

	Наличие и систематическая работа собственного сайта (наличие ссылки на сайте школы обязательно)	Своевременное обновление и пополнение сайта, расположенного на сайте школы: Размещение новых методических публикаций (не менее 3-х) – 3 балла, Размещение полезных ссылок, памяток для обучающихся, родителей, педагогов – 2 балла, размещение новостей – 1 балл	0-6 баллов
	Регулярное освещение педагогической деятельности на сайте школы, в СМИ, социальных сетях	Освещение педагогической деятельности: на сайте школы – 1 балл, в СМИ, соц.сети – 3 балла	0-3 баллов
Исполнительская дисциплина	Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности	Достижение планового значения показателя: 1 балл- качественная, но несвоевременная сдача отчетности (более 1 недели); 2 балла-качественная, с незначительным нарушением сроков сдачи отчетности (не более 3-х дней); 3 балла- качественная и своевременная сдача отчетов	0-3 баллов
	Участие в проведении процедур допуска к ГИА	За каждое мероприятие: Организатор в аудитории – 5 баллов Организатор вне аудитории – 3 балла	0-5 баллов
	Дежурство по школе	Достижение планового значения показателя: Регулярное выполнение обязанностей дежурного учителя по школе – 5 баллов Выполнение обязанностей с небольшими замечаниями – 3 балла Нерегулярное выполнение обязанностей – 1 балл Не выполнение обязанностей – 0 баллов	0-5 баллов
Работа классного руководителя	Привлечение родителей к участию и проведению открытых мероприятий, к созданию и реализации	Достижение планового значения показателя: 1 раз в триместр – 1 балл 1 раз в месяц – 5 баллов	0-5 баллов

	совместных образовательных проектов		
	Систематическое проведение классных часов	Достижение планового значения показателя: Систематически – 3 балла С отступлением от расписания – 1 балл	0-3 баллов
	Соблюдение учащимися Положения о школьной форме	Достижение планового значения показателя: 100% обучающихся – 5 балла 80% обучающихся – 4 балла 70% обучающихся – 3 балла 60% обучающихся – 2 балла 50% обучающихся – 1 балл Менее 50% - 0 баллов	0-5 баллов
	Проведение тематических экскурсий, поездок, походов	За каждый выезд, поход, экскурсию по 2 балла	0-2 баллов
	Посещение мероприятий классом по Пушкинской карте	За каждое мероприятие 2 балла	0-2 баллов

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда учителя (классного руководителя)

№	Критерии понижающие уровень стимулирования	измерители	
1	Травматизм учащихся во время образовательного процесса	Да	-2
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав учащихся	Да	-2
3	Наличие систематических пропусков учащимися уроков без уважительной причины.	Да	-2
4	Невыполнение учебной программы	Да	-2
5	Нарушение норм техники безопасности.	Да	-2
6	Наличие учащихся, стоящих на ВШК	Да	-2
7	Нарушение сроков сдачи отчетности	Да	-2

3.5. Критерии материального стимулирования педагога-психолога.

Критерии материального стимулирования	Условия получения	Периодичность	Шкала (баллов)
Наличие системы работы с одаренными детьми	Качественное 100% выполнение плана работы: 0 баллов-невыполнение плана работы 2 балла-100% выполнение плана работы	1 раз в триместр	0-2 балла
Качественная коррекционно-развивающая работа с учащимися	Качественное 100% выполнение плана работы: 0 баллов-невыполнение плана работы 2 балла-100% выполнение плана работы		0-2 балла
Качественная система работы с детьми «группы риска»	Отсутствие правонарушений среди детей «группы риска»: 0 баллов – имеются правонарушения среди детей «группы риска»; 2 балла- отсутствуют правонарушений среди детей «группы риска»		0-2 балла
Качественное и регулярное осуществление мониторинга образовательной деятельности школы	100% своевременное выполнение плана мониторинга: 1 балл- качественное проведение, но несвоевременная сдача отчетности; 2 балла-качественное проведение, незначительное нарушение сроков сдачи отчетности (не более 1 недели); 3 балла- качественное и своевременное осуществление мониторинга		0-5 балла
Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности	Достижение планового значения показателя: 1 балл- качественная, но несвоевременная сдача отчетности (более 1 недели); 2 балла-качественная, с незначительным нарушением сроков сдачи отчетности (не более 3-х дней);		0-3 балла

	3 балла- качественная и своевременная сдача отчетов		
Наличие призеров и победителей конкурсов, смотров, фестивалей, проводимых в рамках внеучебной деятельности, проводимых РУО, НИРО, Министерством образования	Достижение планового значения показателя за каждую работу: Муниципальный уровень (заочное участие): 1 место – 3 балла 2 место – 2 балла 3 место – 1 балл Муниципальный уровень (очное участие): 1 место – 5 балла 2 место – 3 балла 3 место – 2 балла Региональный уровень (заочное участие): 1 место – 5 баллов 2 место – 3 балла 3 место – 2 балла Региональный уровень (очное участие): 1 место – 10 баллов 2 место – 7 баллов 3 место – 5 баллов Всероссийский уровень (заочное участие): 1 место – 15 баллов 2 место – 10 баллов 3 место – 7 баллов Всероссийский уровень (очное участие): 1 место – 20 баллов 2 место – 15 баллов 3 место – 10 баллов		0-20 балла
Наличие участников Интернет-проектов	Достижение планового значения показателя за каждую интернет-проект: Школьный уровень- 1 балл Муниципальный уровень – 3 балла Региональный уровень – 5 баллов, федеральный уровень – 10 баллов		0-10 балла
Организация сетевых проектов и конкурсов	Школьный уровень- 3 балла Муниципальный уровень – 5 баллов Региональный уровень – 7 баллов федеральный		0-10 балла

	уровень – 10 баллов		
Участие в инновационной деятельности	Муниципальный уровень – 3 балла Региональный уровень – 5 баллов (с приложением отчета о выполненных мероприятиях)		0-5 балла
Участие в профессиональных конкурсах (конкурсах педагогического мастерства)	Победитель (район) – 1 балл (дистанционное участие), 3 балла (очное участие) Победитель (область) – 3 балла (дистанционное участие) 5 баллов (очное участие), Победитель Всероссийский уровень – 5 баллов (дистанционное участие), 10 баллов (очное участие)		0-10 балла
Сопровождение проектной деятельности обучающихся	Достижение планового значения показателя: 3 балла за каждого учащегося		0-3 балла
Качественное проведение открытых мероприятий с учащимися, родителями, педагогами	Школьный уровень – 3 балла Муниципальный уровень – 5 баллов		0-5 балла
Обобщение и распространение собственного педагогического опыта через выступление на семинарах, круглых столах, методических объединениях, родительских собраниях	Школьный уровень – 1 балл (за каждое выступление); Муниципальный уровень – 2 балла (за каждое выступление), Региональный уровень – 3 балла (за каждое выступление)		0-3 балла
Создание собственных методических разработок, рекомендаций, пособий, публикаций, имеющих соответствующий гриф и выходные данные в методических сборниках, журналах; в рамках конференций и т.п.	Муниципальный уровень – 3 баллов Региональный уровень – 5 баллов федеральный уровень – 10 баллов		0-10 балла
Повышение квалификации в течении рассматриваемого периода	Достижение планового значения показателя: за каждое св-во о повышении квалификации – 2 балла		0-2 балла
Освещение педагогической деятельности на сайте	Освещение педагогической деятельности:		0-3 баллов

школы, в СМИ, социальных сетях	на сайте школы – 1 балл, в СМИ, социальных сетях – 3 балла		
Наличие и систематическая работа собственного сайта	Своевременное обновление и пополнение сайта, расположенного на сайте школы: Размещение новых методических публикаций (не менее 3-х) – 3 балла, Размещение полезных ссылок, памяток для обучающихся, родителей, педагогов – 2 балла, размещение новостей – 1 балл		0-6 баллов
Участие в проведении процедур допуска к ГИА	За каждое мероприятие: Организатор в аудитории – 5 баллов Организатор вне аудитории – 3 балла		0-5 баллов
Участие в разработке основной образовательной программы, программы оздоровления и занятости детей и т.п.	За каждое участие		10 баллов
Дежурство по школе	Достижение планового значения показателя: Регулярное выполнение обязанностей дежурного учителя по школе – 5 баллов Выполнение обязанностей с небольшими замечаниями – 3 балла Нерегулярное выполнение обязанностей – 1 балл		1-5 баллов
Привлечение родителей к участию и проведению открытых мероприятий, к созданию и реализации совместных образовательных проектов	Достижение планового значения показателя: 1 раз в триместр – 1 балл 1 раз в месяц – 5 баллов		0-5 балла
Систематическое проведение классных часов	Достижение планового значения показателя: Систематически – 3 балла С отступлением от расписания – 1 балл		0-3 балла
Соблюдение учащимися Положения о школьной форме	Достижение планового значения показателя: 100% обучающихся – 5 балла		0-5 балла

	80% обучающихся – 4 балла 70% обучающихся – 3 балла 60% обучающихся – 2 балла 50% обучающихся – 1 балл Менее 50% - 0 баллов		
Проведение тематических экскурсий, поездок, походов	За каждый выезд, поход, экскурсию по 2 балла		0-2 балла
Посещение мероприятий классом по Пушкинской карте	За каждое мероприятие 2 балла		0-2 балла
Доля обучающихся 5-11 классов по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, охваченных мероприятиями, направленными на профессиональную ориентацию, в т.ч. в рамках программы «Билет в будущее» от общего количества обучающихся 5-11 классов	2 балла- более 40% 1 балл- 20%-40% 0 баллов- менее 20%		0-2 балла
Результативность взаимодействия с профессиональными образовательными организациями, организациями высшего образования и предприятиями по вопросу профориентации обучающихся	2 балла- взаимодействие не менее чем по двум перечисленным направлениям 1 балл- взаимодействие не менее чем по одному направлению 0 баллов- взаимодействие отсутствует		0-2 балла
Доля выпускников 11-х классов, поступивших в образовательные организации высшего образования Нижегородской области от общего числа поступивших в образовательные организации высшего образования	3 балла- более 80% 2 балла- 60%-80% 1 балл- 30%-60% 0 баллов- менее 30%		0-3 балла
Доля выпускников 9-х классов, поступивших в профессиональные образовательные организации	3 балла- более 80% 2 балла- 60%-80% 1 балл- 30%-60% 0 баллов- менее 30%		0-3 балла

Нижегородской области от общего числа выпускников, поступивших в профессиональные образовательные организации			
--	--	--	--

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда педагога-психолога
(в том числе как классного руководителя)

№	Критерии понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Нарушение основных этических принципов в деятельности педагога-психолога	Да	-2
2.	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса	Да	-2
3	Нарушение норм техники безопасности	Да	-2
4	Травматизм учащихся во время образовательного процесса, организуемого педагогом-психологом	ДА	-2
5	Наличие учащихся, стоящих на ВШК	Да	-2
6	Нарушение сроков сдачи отчетности	Да	-2

3.6. Критерии материального стимулирования социального педагога

Критерии материального стимулирования	Условия получения	Периодичность	Шкала (баллов)
Наличие системы работы с одаренными детьми	Качественное 100% выполнение плана работы: 0 баллов-невыполнение плана работы 2 балла-100% выполнение плана работы	1 раз в четверть	0-2 балла
Качественная коррекционно-развивающая работа с учащимися	Качественное 100% выполнение плана работы: 0 баллов-невыполнение плана работы 2 балла-100% выполнение плана работы		0-2 балла
Качественная система работы с детьми «группы риска»	Отсутствие правонарушений среди детей «группы риска»: 0 баллов – имеются правонарушений среди детей «группы риска»; 2 балла- отсутствуют правонарушений среди детей «группы риска»		
Качественное и регулярное осуществление мониторинга образовательной деятельности школы	100% своевременное выполнение плана мониторинга: 1 балл- качественное проведение, но несвоевременная сдача отчетности;		0-5 балла

	2 балла-качественное проведение, незначительное нарушение сроков сдачи отчетности; 3 балла- качественное и своевременное осуществление мониторинга		
Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности	Отсутствие замечаний: 1 балл- качественная, но несвоевременная сдача отчетности; 2 балла-незначительные нарушения сроков сдачи отчетов (не более 1 недели); 3 балла- качественная и своевременная сдача		0-3 балла
Наличие призеров и победителей конкурсов, смотров, фестивалей, проводимых в рамках внеучебной деятельности, проводимых РУО, НИРО, Министерством образования	Муниципальный уровень – 3 балла Региональный уровень – 5 баллов Всероссийский- 10 баллов (за каждую работу)		0-10 балла
Наличие участников Интернет-проектов	Школьный уровень- 1 балл Муниципальный уровень – 3 балла Региональный уровень, федеральный уровень – 5 баллов		0-5 балла
Организация сетевых проектов и конкурсов	Школьный уровень- 3 балла Муниципальный уровень – 5 баллов Региональный уровень – 7 баллов федеральный уровень – 10 баллов		0-10 балла
Участие в инновационной деятельности	Муниципальный уровень – 3 балла Региональный уровень – 5 баллов (с приложением отчета о выполненных мероприятиях)		0-5 балла
Участие в профессиональных конкурсах (конкурсах педагогического	Победитель (район) – 1 балл (дистанционное участие), 3 балла (очное участие) Победитель (область) – 3		0-10 балла

мастерства)	балла (дистанционное участие) 5 баллов (очное участие), Победитель Всероссийский уровень – 5 баллов (дистанционное участие), 10 баллов (очное участие)		
Качественное проведение открытых мероприятий с учащимися, родителями, педагогами	Школьный уровень – 3 балла Муниципальный уровень – 5 баллов		0-5 балла
Обобщение и распространение собственного педагогического опыта через выступление на семинарах, круглых столах, методических объединениях, родительских собраниях	Школьный уровень – 1балл (за каждое выступление); Муниципальный уровень – 2 балла (за каждое выступление), Региональный уровень – 3 балла (за каждое выступление)		0-3 балла
Создание собственных методических разработок, рекомендаций, пособий, публикаций, имеющих соответствующий гриф и выходные данные в методических сборниках, журналах; в рамках конференций и т.п.	Муниципальный уровень – 3 баллов Региональный уровень – 5 баллов федеральный уровень – 10 баллов		0-10 балла
Освещение педагогической деятельности на сайте школы, в СМИ	Освещение педагогической деятельности: на сайте школы – 1 балл, в СМИ – 3 балла		0-4 баллов
Наличие и систематическая работа собственного сайта	Своевременное обновление и пополнение сайта, расположенного на сайте школы: Размещение новых методических публикаций (не менее 3-х) – 3 балла, Размещение полезных ссылок, памяток для обучающихся, родителей, педагогов – 2 балла, размещение новостей – 1 балл		0-6 баллов
Участие в проведении процедур допуска к ГИА	За каждое мероприятие: Организатор в аудитории – 5 баллов		0-5 баллов

	Организатор вне аудитории – 3 балла		
Участие в разработке основной образовательной программы, программы оздоровления и занятости детей и т.п.	За каждое участие		10 баллов
Дежурство по школе	Достижение планового значения показателя: Регулярное выполнение обязанностей дежурного учителя по школе – 5 баллов Выполнение обязанностей с небольшими замечаниями – 3 балла Нерегулярное выполнение обязанностей – 1 балл		1-5 баллов

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

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

3.8. Критерии материального стимулирования старших вожатых

Наименование выплаты	Показатели	Критерии	Условия получения	Периодичность	Шкала (баллов)
Организация внеклассной и внешкольной работы с обучающимися.	- проведение общешкольных мероприятий	50% выполнение плана – 1 балла 75%- выполнение плана работы – 2 балла 100% выполнение плана работы- 3 балла	Достижение планового значения показателя	1 раз в триместр	0 – 3 балла
	- участие в районных, областных смотрах, конкурсах	Наличие победителя, призера (район) – 5 баллов (за	Достижение планового значения показателя		0 –10 балла

		каждый конкурс) (область) – 10 баллов (за каждый конкурс)			
	Доля обучающихся в возрасте 12-18 лет, принимающих участие в волонтерском движении, от общего количества обучающихся данного возраста	2 балла - более 9% 1 балл - 5%-9% 0 баллов - менее 5%	Достижение планового значения показателя		0-2 балла
	Доля обучающихся, являющихся членами детских общественных объединений	2 балла - более 75% 1 балл - 50%-75% 0 баллов - менее 50%	Достижение планового значения показателя		0-2 балла
	Доля несовершеннолетних, состоящих на профилактических учетах, вовлеченных в детские общественные объединения	2 балла - более 80% 1 балл - 60%-80% 0 баллов - менее 60%	Достижение планового значения показателя		0-2 балла
Методическая деятельность	-участие в профессиональных конкурсах (конкурсах педагогического мастерства)	Наличие призового места (район) – 5 баллов (область) – 10 баллов	Достижение планового значения показателя		0-10 балла
	- обобщение и распространение передового педагогического опыта в воспитательном процессе (публикации в методических журналах)	1-2 выступления, публикации – 2 балла Свыше 3-х – 3 балла	Достижение планового значения показателя		0 – 3 балла
Дополнительные показатели	- исполнительская дисциплина	Незначительное отступление от сроков и отсутствие	Достижение планового значения показателя		0 – 3 балла

		замечаний – 2 балла Выполнение сроков и отсутствие замечаний – 3 балла			
	- обеспечение информационно-эстетического оформления школы	Незначительная задержка в обновлении и размещении материалов – 2 балла Своевременное обновление методических и иных документов (без напоминания руководителя)- 3 балла	Достижение планового значения показателя		0 – 3 балла
	- информатизация деятельности ДО (наличие и пополнение сайта ДО)	Размещение в срок, но при напоминании руководителя – 1 балл Незначительная задержка в обновлении и размещении материалов – 2 балла Своевременное обновление методических и иных документов (без напоминания руководителя)- 3 балла	Достижение планового значения показателя		0 – 3 балла
	- публикации в СМИ о деятельности ДО	1 раз в месяц- 1 балл 2 раза в месяц- 2 балла 3 раза в месяц – 3 балла	Достижение планового значения показателя		0 – 3 балла

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1	Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся, нашедшие отражение в административных актах	Да	– 2
2	Травматизм обучающихся во время мероприятий, проводимых старшим вожатым	Да	– 2
3	Нарушение норм техники безопасности	Да	– 2
4	Нарушение сроков сдачи отчетности	Да	-2

3.9. Критерии материального стимулирования логопеда

Наименование выплаты	Показатели	Критерии	Условия получения	Шкала (баллов)
1. Организация работы с обучающимися.	1. Положительная динамика достижений обучающихся, имеющих нарушения в развитии устной и письменной речи	50% выполнение плана – 1 балла 75%- выполнение плана – 2 балла 100% выполнение плана -3 баллов	Достижение планового значения показателя	0 – 3 балла
	Наличие призеров и победителей конкурсов, смотров, фестивалей, проводимых в рамках внеучебной деятельности, проводимых РУО, НИРО, Министерством образования	Достижение планового значения показателя за каждую работу: Муниципальный уровень (заочное участие): 1 место – 3 балла 2 место – 2 балла 3 место – 1 балл Муниципальный уровень (очное участие): 1 место – 5 баллов 2 место – 3 балла 3 место – 2 балла Региональный уровень (заочное участие): 1 место – 5 баллов 2 место – 3 балла 3 место – 2 балла Региональный уровень (очное участие): 1 место – 10 баллов	Достижение планового значения показателя	0 – 20 балла

		2 место – 7 баллов 3 место – 5 баллов Всероссийский уровень (заочное участие): 1 место – 15 баллов 2 место – 10 баллов 3 место – 7 баллов Всероссийский уровень (очное участие): 1 место – 20 баллов 2 место – 15 баллов 3 место – 10 баллов		
	3. Публикации в СМИ, размещение материалов на сайте школы	1 раз в 2-3 месяца – 1 балл 1 раз в месяц – 2 балла	Достижение планового значения показателя	0 – 2 балла
	Наличие участников Интернет-проектов	Достижение планового значения показателя за каждую интернет-проект: Школьный уровень – 1 балл Муниципальный уровень – 3 балла Региональный уровень – 5 баллов, федеральный уровень – 10 баллов	Достижение планового значения показателя	0-10 баллов
2. Методическая деятельность	1. Участие в профессиональных конкурсах (конкурсах педагогического мастерства)	Наличие призового места (район) – 3 балла (область) – 10 баллов	Достижение планового значения показателя	0-10 балла

	2.Активное взаимодействие: - со специалистами ПМПк по сопровождению детей с ограниченными возможностями здоровья,		Достижение планового значения показателя	0-2 балла
	3.Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, РМО и др. (выступления, организация выставок, мастер-классы и др.)	Наличие участия за рассматриваемый период – 2 балла, отсутствие – 0 баллов	Разработанные документы	0 – 2 балла
	3. Обобщение и распространение передового педагогического опыта (выступления на МО, публикации в методических журналах)	1-2 выступления, публикации – 2 балла Свыше 3-х – 4 баллов	Достижение планового значения показателя	0 – 4 балла
	3.Разработка и реализация социальных проектов	На уровне школы – 1 балл На уровне района – 2 балла	Достижение планового значения показателя	0-2 балла
	Организация сетевых проектов и конкурсов	Школьный уровень- 3 балла Муниципальный уровень – 5 баллов Региональный уровень – 7 баллов федеральный уровень – 10 баллов	Достижение планового значения показателя	0-10 балло
	Участие в инновационной деятельности	Муниципальный уровень – 3 балла Региональный уровень – 5 баллов (с приложением	Достижение планового значения показателя	0-5 баллов

		отчета выполненных мероприятиях)	о		
3.Дополнительные показатели	1. Исполнительская дисциплина	Незначительное отступление от сроков и отсутствие замечаний – 1,5 балла Выполнение сроков и отсутствие замечаний – 3 балла		Достижение планового значения показателя	0 – 3 балла
	Сопровождение проектной деятельности обучающихся	Достижение планового значения показателя: 3 балла за каждого учащегося		Достижение планового значения показателя	0-3 балла
	Качественное проведение открытых мероприятий с учащимися, родителями, педагогами	Школьный уровень – 3 балла Муниципальный уровень – 5 баллов		Достижение планового значения показателя	0-5 баллов
	Повышение квалификации в течении рассматриваемого периода	Достижение планового значения показателя: за каждое св-во о повышении квалификации – 2 балла		Достижение планового значения показателя	0-2 балла
	Освещение педагогической деятельности на сайте школы, в СМИ, социальных сетях	Освещение педагогической деятельности: на сайте школы – 1 балл, в СМИ, социальных сетях – 3 балла		Достижение планового значения показателя	0-3 баллов
	Наличие и систематическая работа собственного сайта	Своевременное обновление и пополнение сайта, расположенного на сайте школы: Размещение		Достижение планового значения показателя	0-6 баллов

		новых методических публикаций (не менее 3-х) – 3 балла, Размещение полезных ссылок, памяток для обучающихся, родителей, педагогов – 2 балла, размещение новостей – 1 балл		
--	--	---	--	--

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы	Баллы, выставленные сотрудником	Баллы, выставленные комиссией
1	Отрицательная динамика достижений обучающихся, имеющих нарушения в развитии устной и письменной речи	да		-2		
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав учащихся, нашедшие отражение в административных актах	Да		– 2		
3	Травматизм учащихся во время образовательных мероприятий, проводимых учителем логопедом.	Да		– 2		
4	Нарушение норм техники безопасности.	Да		– 2		

3.10. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника МАОУ «Устанская СОШ» за результативность и качество труда устанавливается приказом руководителя организации в денежной сумме на период, предусмотренный системой оплаты труда в МАОУ «Устанская СОШ». Размеры выплат стимулирующего характера работника максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемых им.

3.11. Размер выплат стимулирующего характера руководителю организации устанавливается приказом учредителя.

3.12. Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам организации за результативность и качество труда является итоговый оценочный лист и решение первичной профсоюзной организации МАОУ «Устанская СОШ» о согласовании оценки результативности деятельности работников организации. Оценка результативности и качества труда работников МАОУ «Устанская СОШ» проводится экспертно-аналитической группой с оформлением оценочного листа работника.

3.13. Состав экспертно-аналитической группы утверждается приказом руководителя организации. В состав экспертно-аналитической группы входят руководитель организации, заместители руководителя организации, представители первичной профсоюзной организации.

3.14. Экспертно-аналитическая группа заполняет оценочные листы на педагогических работников согласно критериям и баллам, утвержденным Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда МАОУ «Устанская СОШ». Координирует деятельность экспертно-аналитической группы руководитель или заместитель руководителя организации.

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

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

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

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

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

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

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

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

3.23. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на период установления стимулирующих надбавок, за минусом суммы, необходимой на

уплату страховых взносов в государственные внебюджетные фонды и выслуги лет, делится на итоговое количество баллов по организации. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла "Д".

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

Стимулирующие выплаты выплачиваются один раз в четверть.

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

ПРИЛОЖЕНИЕ 4
к Положению об оплате труда работников
МАОУ «Устанская СОШ»
Уренского муниципального
округа Нижегородской области

**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, истории, обществоведению, географии		10
4. За заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, группами:		
Учителям в общеобразовательных организациях		10
5. За руководство методическими и предметными комиссиями:		
Учителям		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 менее 5 единиц		10
- за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом от 5 до 10 единиц		15
- за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом от 10 до 15 единиц		20
- за 15 и более, технически исправных и эксплуатируемых компьютеров		25
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 общеобразовательных организациях (в том числе с наличием интерната) педагогическим работникам (в целом на организацию) с количеством классов-комплектов:	
от 10 до 19	25
от 20 до 29	50
30 и более	100
10. За ведение делопроизводства:	
Учителям, преподавателям и другим работникам	до 25
11. За организацию трудового обучения, общественно полезного, производительного труда и профориентацию:	
Педагогическим работникам в общеобразовательных организациях, имеющих:	
6 - 12 классов	20
13 - 29 классов	35
30 и более классов	60
12. За заведование учебно-консультационными пунктами:	
Учителям и другим педагогическим работникам	10
13. Педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, за участие в работе на областных экспериментальных площадках, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий:	
Педагогическим работникам	до 20
Руководителям	до 10
14. Водителям автотранспортных средств, при отсутствии в штате организации должности механика за техническое обслуживание автотранспортных средств	до 30
15. Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании организации	до 30

Примечания:

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

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

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

Для общеобразовательных организаций (классов), осуществляющих адаптированные основные общеобразовательные программы, доплаты за проверку тетрадей устанавливаются в размере, предусмотренном настоящей таблицей.

ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ СТАЖА ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ

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

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

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

2. Перечень должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников МАОУ «Устанская СОШ» при определении надбавок за выслугу лет.

№ п/п	Наименование должностей
1.	учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги дополнительного образования, старшие вожатые (пионервожатые), директор, заместители директора (по учебно-воспитательной, воспитательной работе),

Примечание.

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

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

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

5) педагогам дополнительного образования;

7) педагогам-психологам;

8) учителям музыки

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

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

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

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

ПРИЛОЖЕНИЕ 6
к Положению об оплате труда работников
МАОУ «Устанская СОШ»
Уренского муниципального
округа Нижегородской области

РАЗМЕРЫ МИНИМАЛЬНЫХ ОКЛАДОВ,
МИНИМАЛЬНЫХ СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
РАБОТНИКОВ МАОУ «УСТАНСКАЯ СОШ» УРЕНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО
ОКРУГА НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ ПО ЗАМЕЩАЕМЫМ ДОЛЖНОСТЯМ,
ПРЕДУСМОТРЕННЫМ ПКГ ДОЛЖНОСТЕЙ
РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Повышающи й коэффициент по профессии	Минимальные оклады (минимальные ставки зарботной платы), руб.
1.	ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена" (библиотекарь)		12 559

МАОУ "УСТАНСКАЯ СОШ", Охотникова Наталья Евгеньевна
30.11.2022 16:59 (MSK), Простая подпись