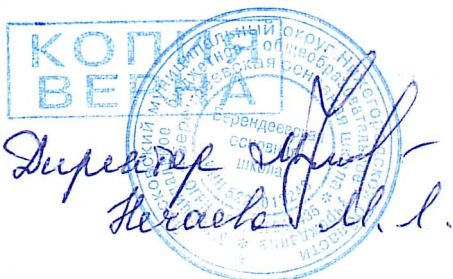


Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
Берендеевская основная школа

УТВЕРЖДЕНО:  
Приказом директора МБОУ Берендеевской  
основной школы  
от 30 октября 2023 г. № 158-о

**Положение об оплате труда работников  
Муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения Берендеевской  
основной школы  
(далее – Положение)**

КОПИЯ  
ВЕЩА  
Директор  
Некасова М. С.



Принято на общем собрании  
работников  
от 30.10.2023 г.  
протокол № 11

## I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано на основании постановления Администрации Лысковского муниципального округа Нижегородской области от 16 марта 2021 года № 325 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Лысковского муниципального округа Нижегородской области, а также иных муниципальных организаций и учреждений, подведомственных Управлению образования» (с изменениями, утвержденными постановлением Администрации Лысковского муниципального округа Нижегородской области от 11 февраля 2022 года № 314, изменениями, утвержденными постановлением Администрации Лысковского муниципального округа Нижегородской области от 8 февраля 2023 года № 195), в соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Нижегородской области от 23 июля 2008 г. № 296 «Об установлении систем оплаты труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений Нижегородской области», постановлением Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 г. № 468 «Об оплате труда работников государственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Нижегородской области, а также иных государственных организаций Нижегородской области, учредителем которых является министерство образования, науки и молодежной политики Нижегородской области»

Действие Положения распространяется на руководителя и работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Берендеевской основной школы (далее при совместном упоминании – работники).

1.2. Система оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Берендеевской основной школы (далее – организации), осуществляющей образовательную деятельность на территории Лысковского муниципального округа Нижегородской области (далее - организация), устанавливается в целях:

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

1.3. Система оплаты труда работников организации носит открытый характер и устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Нижегородской области, муниципальными правовыми актами Лысковского муниципального района нижегородской области.

1.4. Система оплаты труда работников организации включает: минимальные оклады (ставки заработной платы) по профессиональным квалификационным группам, должностные оклады по должности в зависимости от сложности выполняемой работы и величины повышающих коэффициентов, условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя, 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.

Индексация заработной платы производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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 организации и должностным инструкциями.

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

1.10. Организация самостоятельно определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании регионального норматива бюджетного финансирования, количества обучающихся и поправочного коэффициента, долю средств на учебные расходы, оснащение образовательной деятельности, на оплату труда работников организации.

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

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

1.13. Настоящее Положение утверждено с учетом мнения работников организации на общем собрании (протокол от 30.10.2023 г. № 11).

## II. Порядок и условия оплаты труда

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

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

2.3. Штатное расписание организации ежегодно утверждается руководителем организации и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих данной организации (примерные штатные расписания по типам и видам образовательных организаций утверждаются приказами министерства образования Нижегородской области). В соответствии с уставной деятельностью организации при формировании штатного расписания используются должности и профессии в соответствии с профессиональными квалификационными группами, утвержденными приказами Минздравсоцразвития России от 3 июля 2008 года N 305н; от 29 мая 2008 года N 247н; от 29 мая 2008 года N 248н; от 5 мая 2008 года N 216н; от 5 мая 2008 года N 217н; от 18 июля 2008 года N 342н.

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

Оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников, для которых приказом Минобрнауки России от 24 декабря 2010 года N 2075 "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» к настоящему Положению (далее - минимальный оклад по профессиональным квалификационным группам 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 «Выплаты компенсационного характера» к настоящему Положению.

2.7. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат. Примерный перечень и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам организации приводятся в приложении 3 «Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда» к настоящему Положению.

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда организации определено в приложении 3 «Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда» к настоящему Положению.

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

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

2.9.3. Аттестация педагогических работников образовательной организации осуществляется в соответствии со статьей 49 Федерального закона от 29 декабря 2012 года «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. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), должностные оклады устанавливаются как работникам, имеющим высшее образование.

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

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

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

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

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

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

при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией уполномоченного федерального органа исполнительной власти;

при присуждении ученой степени доктора наук - со дня официального утверждения Высшей аттестационной комиссией уполномоченного федерального органа исполнительной власти;

при присвоении ученого звания доцента, профессора - со дня принятия решения Министерством образования и науки Российской Федерации.

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

2.9.11. Руководитель организации проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) учителей, преподавателей, других работников, устанавливает им должностные оклады, ежегодно

составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в той же организации помимо основной работы), тарификационные списки по форме, установленной нормативным правовым актом соответствующего органа исполнительной власти Нижегородской области, являющегося учредителем организации.

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

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

2.10.1. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за должностной оклад либо продолжительность рабочего времени определены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 года N 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

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

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

2.10.3. Продолжительность рабочего времени женщин, работающих в образовательной 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 2.12 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 обучающихся 1 класса.

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

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом организации и правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации, 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 общеобразовательной организации 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 общеобразовательной организации, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной при тарификации, до конца учебного года выплачивается:

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

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

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

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

2.10.10. Объем учебной нагрузки учителей организации, осуществляющей образовательную деятельность, устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются Министерством образования и науки Российской Федерации.

При установлении учителям, для которых образовательная 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 в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

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

Предельный объем учебной нагрузки, который может выполняться в образовательной организации его руководителем, согласовывается с Управлением образования, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, руководителем образовательной организации. Педагогическая работа в образовательной организации для указанных работников совместительством не считается.

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



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

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

Учебная нагрузка учителям, 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 образовательной организации.

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

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

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

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

Тарификация учителей общеобразовательной организации, реализующих общеобразовательные программы в очно-заочной форме, в зависимости от объема их учебной нагрузки производится 2 раза в год - на начало каждого полугодия.

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 средне недельного 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 27 марта 2006 года N 69 "Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений".

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

2.12. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

2.12.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательной организации применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев;

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

за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников Управления образования), привлекаемых для педагогической работы в образовательную организацию.

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

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

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

### III. Условия оплаты труда руководителя организации, заместителей руководителя, главного бухгалтера

3.1. Зарплата руководителя организации, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад руководителя организации определяется трудовым договором.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя организации к средней заработной плате работников организации устанавливается Управлением образования в кратности от 1 до 8.

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

плановый период.

3.3. Должностные оклады заместителей руководителя организации устанавливаются руководителем организации на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада 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. Премирование руководителя организации осуществляется с учетом результатов деятельности организации в соответствии с критериями оценки эффективности работы руководителя, утверждаемыми учредителем организации, за счет бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников организации. Размеры премирования руководителя организации, порядок его выплаты устанавливаются в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя организации.

Для руководителя организации работодателем предусматривается отдельный перечень стимулирующих выплат, в том числе за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Указанные выплаты могут быть установлены с учетом целевых показателей эффективности деятельности организации.

Стимулирующие выплаты руководителю образовательной организации осуществляются с учетом результатов деятельности организации в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности организации, разрабатываемыми Управлением образования. Стимулирование руководителя производится за счет бюджетных средств и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых на стимулирование труда работников организации. Величина стимулирующих выплат руководителю, порядок выплаты устанавливаются ежегодно в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя организации.

Перечень стимулирующих выплат, в том числе за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, определяется в порядке, установленном настоящим Положением (приложение 6).

Управление образования для поощрения руководителей организаций устанавливает выплаты стимулирующего характера по результатам достижения показателей эффективности деятельности организации и работы её руководителя за соответствующий период.

В качестве показателя эффективности работы руководителя устанавливается показатель роста средней заработной платы работников организации в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с правовыми актами Правительства Нижегородской области.

3.6. Руководителю организации, заместителям руководителя выплачиваются надбавки за выслугу лет. Величина надбавки за выслугу лет руководителю организации устанавливается:

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

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

при выслуге более 10 лет - до 15%.

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

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

Нв - надбавка за выслугу в денежном выражении;  
Зс - средняя заработная плата работника основного персонала по организации;  
К - коэффициент соотношения должностного оклада заместителя к должностному окладу руководителя;  
В - коэффициент, отражающий величину надбавки за выслугу лет.  
Стаж руководящей работы руководителя организации определяется в порядке, утвержденном приказом Управления образования.

3.7. Руководителю, заместителям руководителя, имеющим почетные звания с наименованиями "Народный", "Заслуженный" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, в независимости от сферы деятельности в которой присвоено почетное звание и почетное звание "Ветеран сферы воспитания и образования", а также ведомственные награды федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации в виде нагрудных знаков или медалей, предусматривается персональная повышающая надбавка за почетное звание, ведомственные награды в размере 10% от должностного оклада. Применение персональной повышающей надбавки для руководителя и заместителей руководителя не зависит от соответствия почетного звания, ведомственной награды профиллю организации».

#### IV. Другие вопросы оплаты труда

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

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

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

4.4. Педагогическим работникам при введении в штат образовательной организации должностей классных воспитателей дополнительная оплата за классное руководство не производится. Должностные оклады, продолжительность рабочего времени и очередного отпуска этой категории работников устанавливаются в порядке и на условиях, предусмотренных для воспитателей.

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

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

Материальная помощь руководителю образовательной организации и работникам организации может быть оказана при наступлении особых обстоятельств, требующих больших материальных затрат заявителя:

- рождение ребенка;
- вступление в брак;
- смерть близких родственников либо иных родственников, проживавших совместно с работником;
- продолжительная болезнь работника, необходимость приобретения дорогостоящих лекарств или оплаты дорогостоящего лечения;
- санаторно-курортное лечение работника;
- получение увечья или иное причинение вреда здоровью работнику, а также период восстановления здоровья и реабилитации работника;
- значительный ущерб, причиненный жилищу или иному имуществу работника вследствие природных катаклизмов и иных чрезвычайных ситуаций;
- тяжелого материального положения и иных случаях острой нужды в денежных средствах;
- юбилейные даты (50, 55, 60 лет со дня рождения)
- и иные обстоятельства.

Предоставление материальной помощи осуществляется на основании заявления работника при предоставлении документов, подтверждающих наступление обстоятельств, требующих больших материальных затрат заявителя.

В случае оказания материальной помощи руководителю организации решение об оказании материальной помощи принимается начальником Управления образования. Конкретный размер материальной помощи определяется исходя из предоставленных работником документов и указывается в приказе Управления образования.

В случае оказания материальной помощи работникам образовательной организации решение об оказании материальной помощи принимается руководителем организации. Конкретный размер материальной помощи определяется исходя из предоставленных работником документов (в пределах от 30 до 100 % должностного оклада, месячного содержания или в денежном выражении) и указывается в приказе организации

4.7. Оплата труда педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава, привлекаемых к работе в образовательной организации, производится исходя из соответствующих минимальных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений по соответствующим квалификационным уровням без учета повышающих коэффициентов.

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

**ПОРЯДОК  
ФОРМИРОВАНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ  
(СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) РАБОТНИКОВ**

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

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

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

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Минимальный оклад, руб. Минимальный оклад, руб.	Минимальный оклад <*>, руб.	Минимальный оклад <***>, руб.
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня (вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части)	4 371	4 927	5 029

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

- дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп при общеобразовательных организациях;
- общеобразовательных организаций, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы.

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

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.	Минимальный оклад <*>, руб.	Минимальный оклад <***>, руб.
1 квалификационный уровень (дежурный по режиму, младший воспитатель)	1,0	4 673	5 264	5 374
2 квалификационный уровень (диспетчер образовательной организации, старший дежурный по режиму)	1,05	4 931	5 555	5 668

Примечание:

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

- дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп при общеобразовательных организациях;

- общеобразовательных организаций, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы.

#### 1.4. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад <1>, руб.	Минимальный оклад <1*>, руб.	Минимальный оклад , руб.	Минимальный оклад <2>, руб.	Минимальный оклад <3>, руб.	Минимальный оклад <4>, руб.	Минимальный оклад <5>, руб.	Минимальный оклад <6>, руб.	Минимальный оклад <7>, руб.
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1 квалификационный уровень (инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый)	1,0		9 616	5 208		10 961	9 588	10 152	12 188	13 683
2 квалификационный уровень (инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор)	1,11	13 040	10 681	5 786		12 183	10 655	11 279	13 541	15 205

р, социальны й педагог, тренер- преподавате ль)										
3 квалификац ионный уровень (воспитател ь, мастер производств енного обучени я, методис т, педагог- психоло г, старший инструктор -методист, старший педагог дополнительн ого образования, старший тренер- преподавате ль)	1,17	13 691	11 216	6 076	11 315	12 792	11 490	11 842	14 219	15 966
4 квалификаци онный уровень (преподавате ль, преподавател ь- организатор основ безопасности жизнедеятель ности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель- дефектолог, учитель- логопед (логопед),	1,22	14 342	11 750	6 366		13 399	12 037	12 406	14 897	16 726



педагог-библиотекарь										
----------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Примечание:

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

<sup>2</sup> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников (за исключением должностей: «учитель», «преподаватель», «педагог») муниципальных общеобразовательных организаций, включая общеобразовательные организации, реализующие адаптированные основные общеобразовательные программы.

<sup>3</sup> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников по должности «воспитатель» муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы.

<sup>4</sup> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников государственных профессиональных образовательных организаций.

<sup>5</sup> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников муниципальных дошкольных образовательных организаций Лысковского муниципального округа, дошкольных групп при общеобразовательных организациях.

Должности педагогических работников, не включенные в профессиональные квалификационные группы должностей работников образования.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
Должности педагогических работников, не включенные в ПКГ «Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников». Минимальный оклад: 9616 руб.		
4 квалификационный уровень (советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями)	1,22	11732 руб.

1.5. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.	Минимальный оклад <*>, руб.	Минимальный оклад <***>, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	7 236	8 152	8 322
2 квалификационный уровень	1,04	7 537	8 492	8 668
3 квалификационный уровень	1,09	7 839	8 832	9 016

Примечание:

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

<\*\*\*> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений муниципальных дошкольных образовательных организаций Лысковского муниципального округа Нижегородской области, дошкольных групп при общеобразовательных организациях».

1.6. Положением об оплате труда работников образовательных организаций (далее - Положение об оплате труда) предусматриваются коэффициенты, повышающие минимальный оклад по ПКГ и формирующие должностной оклад.

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

за уровень профессионального образования и ученую степень:	
бакалавр	1,1
специалист	1,1
магистр	1,1
кандидата наук	1,2
доктор наук	1,3
за квалификационную категорию:	
высшая квалификационная категория	1,3
первая квалификационная категория	1,2
вторая квалификационная категория (СЗД)	1,1

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

1.8. Коэффициенты, повышающие минимальный оклад по ПКГ, коэффициенты

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

1.9. Педагогическим работникам муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Лысковского муниципального района должностной оклад (ставка заработной платы) с учетом нагрузки увеличивается на денежную компенсацию в размере 100 рублей на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями по основному месту работы.

1.10. Положением об оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп должностей работников образовательных организаций 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 организации в зависимости от общего педагогического стажа работы по должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников (пункт 1.4 настоящего приложения), должностей руководителей структурных подразделений (пункт 1.5 настоящего приложения), и общего стажа работы по должностям работников учебно-вспомогательного персонала (пункты 1.2 и 1.3 настоящего приложения) и рассчитывается, исходя из минимального оклада по ПКГ. Перечень организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования при определении размеров надбавки за выслугу лет, приведен в приложении 5

"Порядок определения стажа педагогической работы" к Положению.

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

1.11. Педагогическим работникам образовательных организаций, имеющим почетные звания с наименованиями "Народный", "Заслуженный" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, в независимости от сферы деятельности в которой присвоено почетное звание и почетное звание "Ветеран сферы воспитания и образования", а также ведомственные награды федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации в виде нагрудных знаков или медалей, предусматривается персональная повышающая надбавка за почетное звание, ведомственные награды в размере 10% к должностному окладу (ставке заработной платы). Применение персональной повышающей надбавки не зависит от соответствия педагогической деятельности при преподавании дисциплин».

1.12. Положением об оплате труда работников организаций, 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 устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. Представленные повышающие коэффициенты применяются к минимальному окладу. Денежная надбавка, полученная в результате применения коэффициентов, суммируется с должностным окладом. 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 должностному окладу. Решение об установлении повышающих коэффициентов принимается организацией с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

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

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

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

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

Размер минимального оклада

первого уровня: 6366 рубль.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	6 366
2 квалификационный уровень	1,08	6 875

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

Размер минимального оклада второго уровня: 6919 рублей.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	1,02	7 057
2 квалификационный уровень	1,04	7 196
3 квалификационный уровень	1,11	7 680
4 квалификационный уровень	1,17	8 095
5 квалификационный уровень	1,26	8 718

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

Размер минимального оклада третьего уровня: 8303 рублей.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	1,00	8 303
2 квалификационный уровень	1,20	9 964
3 квалификационный уровень	1,40	11 624
4 квалификационный уровень	1,55	12 870
5 квалификационный уровень	1,67	13 866

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

Размер минимального оклада четвертого уровня: 16542 рубля.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	16 542
2 квалификационный уровень	1,1	18 196
3 квалификационный уровень	1,25	20 678

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

за выслугу лет:

при выслуге лет от 3 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 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. Представленные повышающие коэффициенты применяются к минимальному окладу. Денежная надбавка, полученная в результате применения персональных повышающих коэффициентов, суммируется с должностным окладом.

Применение повышающего коэффициента не образует новой 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.

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: 5095 руб.

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

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

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

Размер минимальной ставки заработной платы: 5 779 руб.

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

Квалификационные уровни	Коэффициент
1 квалификационный уровень	
4 квалификационный разряд	1,0

5 квалификационный разряд	1,11
2 квалификационный уровень	
6 квалификационный разряд	1,23
7 квалификационный разряд	1,35
3 квалификационный уровень	
8 квалификационный разряд	1,49
4 квалификационный уровень	1,63-1,79

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

Квалификационные уровни	Квалификационные разряды	Наименование профессии	Повышающий коэффициент в зависимости от профессии
Профессии рабочих, не включенные в ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» Размер минимальной ставки заработной платы: 5095 руб.			
1	2	Кухонный работник	1,04
	3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1,09
Профессии рабочих, не включенные в ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» Размер минимальной ставки заработной платы: 5 779 руб.			
1	5	Повар	1,11
		Слесарь по ремонту автомобилей	1,11
		Слесарь-сантехник	1,11
		Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	1,11

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

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

Решение об установлении повышающего коэффициента и его 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 минимальной ставке заработной платы. Денежная надбавка, полученная в результате применения персонального повышающего коэффициента, суммируется со ставкой заработной платы. Применение повышающего коэффициента к минимальному окладу не образует новую ставку заработной платы и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к ставке заработной платы. Решение об установлении повышающих коэффициентов принимается организацией с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

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

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



### ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

1. Выплаты отдельным категориям работников за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, 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, в абсолютном денежном выражении (ставки заработной платы)
1	За работу в организациях, расположенных:	
1.1	- в сельских населенных пунктах (за исключением филиалов, структурных подразделений данных организаций, которые расположены в городских поселениях) (специалистам согласно пункту 1.6 настоящего приложения)	25
2	За работу в организациях, не имеющих бытовых коммуникаций (водопровода, центрального отопления, канализации и другого)	10

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

№ п/п	Перечень оснований	Размер выплат в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы)
1	За работу в дошкольных и общеобразовательных организациях, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	15 - 20
2	За работу в образовательных организациях, имеющих отделения, классы, группы, в которых реализуются адаптированные основные общеобразовательные программы, для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в	

	длительном лечении: руководителю. Если такие классы (группы) созданы в общеобразовательных организациях с наличием интерната: руководителю работникам, непосредственно занятым в таких классах (группах)	20  20 20
3	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья на период фактической работы с указанными в настоящем пункте категориями детей	20
4	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых. На период фактической работы с указанными в настоящем пункте категориями детей	20
5	За работу с несовершеннолетними, злоупотребляющими психоактивными веществами (наркотиками): руководителям организаций дополнительного образования, специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов, организаций	20
6	Руководителям за работу с одаренными детьми	5
7	За работу в региональных образовательных центрах опережающего развития	40

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 учреждения в зависимости от степени и продолжительности их занятости в условиях, отклоняющихся от нормальных, и других факторов. Перечень должностей, по которым с учетом конкретных условий работы в данной организации, подразделении, устанавливаются выплаты компенсационного характера, определяется положением об оплате труда в организации.

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

1.5. Установление выплат компенсационного характера в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, расположенных в сельских населенных пунктах (за исключением филиалов, структурных подразделений данных организаций, которые расположены в городских поселениях), а также за границами населенных пунктов (для учреждений круглогодичного действия), осуществляется следующим работникам организаций:

1.5.1. Руководящие работники:

- директора, начальники, заведующие организациями;
- начальники учебно-методических, плановых и других основных отделов, управляющие (бригадиры на правах управляющих) учебных хозяйств, заведующие

(отделами, лабораториями, учебной частью);

- заместители директоров, начальников, заведующих организациями, управляющих учебными хозяйствами, помощники директора по режиму;

- главные бухгалтеры, их заместители;

- руководители групп.

1.5.2. Главные специалисты.

1.5.3. Ведущие специалисты.

1.5.4. Специалисты:

- библиотекари, медицинские работники (врач, медицинская сестра), педагогические работники, концертмейстеры, аккомпаниаторы;

- организаторы внеклассной и внешкольной воспитательной работы с детьми;

- инженерно-педагогические работники (старшие мастера, мастера производственного обучения);

- преподаватели-организаторы ОБЖ, руководители допризывной военной подготовки молодежи;

- руководители физического воспитания, тренеры-преподаватели;

- инспекторы, методисты;

- психологи, социологи, социальные педагоги, педагоги-психологи, переводчики;

- старшие лаборанты;

- бухгалтеры, экономисты, художники;

- инженеры, механики, техники, мастера, агрономы, зоотехники и другие специалисты, предусмотренные квалификационным справочником;

- лаборанты, имеющие высшее образование и среднее профессиональное образование, инструкторы по труду, непосредственно участвующие в образовательном (воспитательном) процессе.

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

№ п/п	Наименование доплат	Рекомендуемый размер выплат (в процентах от должностного оклада, в абсолютном денежном выражении)
1.	За работу в ночное время, за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов)	не ниже 35
2.	За работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда (приказ Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 "Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР")	Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения

		<p>представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором (статья 147 Трудового кодекса Российской Федерации).</p> <p>Конкретные размеры доплат определяются по результатам специальной оценки условий труда за время фактической занятости в таких условиях.</p>
3.	За высокую степень ответственности водителям автомобилей	25
4.	За работу водителям автомобилей требующего повышенного уровня профессиональной квалификации I класса II класса	25 10
5.	<p>За привлечение работника к работе в установленный ему графиком выходной или нерабочий праздничный день:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам;</li> <li>- работникам, получающим месячный оклад.</li> </ul> <p>По желанию работника, работавшего в выходной и нерабочий праздничные дни, ему может быть предоставлен другой день отдыха. (В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит).</p>	<p>не менее чем в двойном размере</p> <p>не менее двойной часовой или дневной ставки;</p> <p>не менее одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы</p>
6.	За переработку рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работу в организациях,	сверхурочная работа оплачивается за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за

	осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, осуществляемую по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой	последующие часы - не менее чем в двойном размере
7	Водителям школьных автобусов, непосредственно занятым перевозкой детей	5000 рублей ежемесячно

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

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

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

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

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

## **ПОЛОЖЕНИЕ О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА**

### **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда 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 организации (далее - выплаты стимулирующего характера).

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

1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также 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;
- выплата молодым специалистам;

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. Примерный перечень критериев оценки результативности и качества работы организаций изложен в разделе 3 настоящего приложения.

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, окружным, областным мероприятиям; разработка образовательных проектов, программ); за особый режим работы (реализация программ профилактического и оздоровительного характера с детьми, требующими повышенного внимания, и т.д.); за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения.

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

2.1.4. Выплата молодым специалистам в размере 3 000 рублей ежемесячно устанавливается выпускникам учреждений высшего и среднего профессионального образования, принятым на работу на постоянной основе на педагогические должности в учреждения образования Нижегородской области в течение двух лет после получения документа об образовании, возраст которых не превышает 30 лет включительно. Период выплат – в течение трех лет с момента начала трудовой деятельности (в указанный период не включаются: время прохождения военной службы по призыву и период по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет).

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, утвержденным в данной организации.

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

Организация устанавливает для педагогических работников показатели и критерии оценки результатов их деятельности с учетом примерных направлений для разработки образовательных организаций Лысковского муниципального района Нижегородской области в соответствии с разделом 3 Положения о стимулировании.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера руководителю устанавливаются Управлением образования с учетом показателей и критериев оценки эффективности деятельности организации в соответствии с разделом 3 Положения о стимулировании.

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:

- от минимального оклада по должности победителям и финалистам районных, областных и федеральных конкурсов;
- за работу с опекаемыми детьми, детьми-инвалидами, детьми с ОВЗ и в классе-комплекте;
- за организацию и проведение внеурочной деятельности с учащимися, за проведение занятий внеурочной деятельности;
- за сложность и напряжённость работы, связанной с ежедневным подвозом детей, ответственность за сохранность жизни и здоровья обучающихся;
- за сложность и напряжённость работы, связанной с обеспечением бесперебойного функционирования организации;
- за ведение дополнительной документации по оформлению трудовых книжек, оформление больничных листов, ведение воинского учёта, протоколов;
- за дополнительную работу по осуществлению запроса котировок, по закупкам

товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц в соответствии с Федеральным законом РФ от 18 июля 2011 г. № 223-ФЗ;

- за ведение школьного сайта
- за выполнение обязанностей дворника и электрика, при их отсутствии в штатном расписании организации
- за выполнение обязанностей ответственного за здания, по второму адресу осуществления образовательной деятельности;
- за подготовку и предоставление электронных документов в территориальные органы Отделения ПФР по Нижегородской области;
- организацию профориентационной работы с детьми,
- организация наставничества, за работу наставником.

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

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

3.1. Критерии материального стимулирования руководителя организации, осуществляющих образовательную деятельность (далее - ОО).

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



№ п/п	Направления и показатели деятельности	Плановые значения показателей деятельности образовательных организаций (далее – ОО)	Критерии оценки эффективности (максимально возможное)	Общее образование
1	2	3	4	
<b>1.</b>	<b>Соответствие деятельности ОО требованиям законодательства в сфере образования</b>		23	<b>X</b>
1.1.	Отсутствие обращений граждан по вопросам организации образовательного процесса и его результатов	Отсутствие обращений граждан по вопросам организации образовательного процесса и его результатов – 5 баллов.	5	
1.2.	Предписания и замечания контрольных и надзорных органов	Отсутствие предписаний и замечаний контрольных и надзорных органов – 5 баллов	5	
1.3.	Осуществление перехода ОО на ФГОС	<p>1.3.1. Структура и содержание основной образовательной программы начального образования соответствует требованиям ФГОС, получила положительное экспертное заключение учредителя и органа самоуправления ОО – 2 балла</p> <p>1.3.2. Уровень оборудования кабинетов начальных классов в соответствии с требованиями ФГОС:  - минимальный – 0 баллов  - необходимый – 1 балл  - максимальный- 2 балла</p> <p>1.3.3. Разработана основная образовательная программа основного общего образования в соответствии с требованиями ФГОС, получено положительное экспертное заключение учредителя и органа самоуправления ОО – 2 балла</p> <p>1.3.4. Разработана основная образовательная программа среднего общего образования в соответствии с требованиями ФГОС, получено положительное</p>	8	<b>X</b>

		экспертное заключение учредителя – 2 балла		
<b>2.</b>	<b>Функционирование системы государственно-общественного управления</b>		14	<b>X</b>
2.1.	Публичная отчетность	Наличие отчета о результатах самообследования ОО за год и его размещение на сайте ОО в установленные законодательством сроки – 2 балла	2	
2.2.	Функционирование в ОО органов государственно-общественного управления	- Управляющего совета – 3 балла - Попечительского совета – 2 балла - органов ученического самоуправления – 2 балла	7	
2.3.	Организована система учета потребностей и запросов обучающихся и их родителей (законных представителей)	Наличие аналитического (исследовательского) материала по изучению запросов за рассматриваемый период - 5 баллов	5	
<b>3.</b>	<b>Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг</b>		10	<b>X</b>
3.1.	Отсутствие обращений граждан по вопросам организации образовательного процесса и его результатов	Отсутствие обоснованных обращений граждан по вопросам организации образовательного процесса и его результатов – 5 баллов.	5	
3.2.	Сохранность контингента обучающихся от первоначального комплектования	от 70 % до 90% – 3 балла 100% – 5 баллов	5	
<b>4.</b>	<b>Информационная открытость образовательной организации</b>		5	<b>X</b>
4.1.	Наличие и состояние сайта ОО	Соответствие информации, размещаемой на сайте, требованиям законодательства – 3 балла	3	
4.2.	Наличие публикаций о деятельности ОО в средствах массовой	2 балла	2	

	информации за рассматриваемый период			
<b>5.</b>	<b>Реализация мероприятий по профилактике правонарушений несовершеннолетних</b>		<b>4</b>	<b>X</b>
5.1.	Динамика снижения количества обучающихся, стоящих на учете в КДН и ЗП	Положительная динамика – 2 балла Стабильное состояние – 1 балл Отрицательная динамика – 0 баллов	2	
5.2.	% обучающихся, стоящих на учете в КДН и ЗП, охваченных внеурочной деятельностью	Положительная динамика – 2 балла Стабильное состояние – 1 балл Отрицательная динамика – 0 баллов	2	
<b>6</b>	<b>Реализация социокультурных проектов в ОО</b>			<b>X</b>
6.1.	Наличие и функционирование паспортизированного школьного музея	3 балла	3	
6.2.	Количество социальных проектов, реализованных за рассматриваемый период	1 балл за каждый проект		
<b>7.</b>	<b>Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми</b>			<b>X</b>
7.1.	В ОО разработана и действует система конкурсов, олимпиад, соревнований, НОУ	3 балла	3	
7.2.	В ОО действует система стимулирования одаренных детей в рассматриваемый период (стипендии, подарки, дипломы, поездки и экскурсии)	2 балла	2	
7.3.	Проведение школьного	2 балла	2	

	этапа Всероссийской олимпиады школьников по всем изучаемым в ОО предметам			
7.4.	Количество призеров и победителей муниципального этапа Всероссийской олимпиады школьников	На уровне среднего муниципального показателя – 3 балла Выше среднего муниципального показателя – 5 баллов	5	
7.5.	Всероссийская олимпиада школьников	Призер регионального уровня - 5 баллов Победитель регионального уровня – 8 баллов Призер федерального уровня - 10 баллов Победитель федерального уровня – 12 баллов	12	
<b>8.</b>	<b>Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей</b>		14	<b>X</b>
8.1.	Безопасность участников образовательного процесса	Наличие предписаний ГПН, СЭС (-1 балл); Отсутствие травматизма среди обучающихся и работников во время образовательного процесса – 2 балла	2	
8.2.	Планирование мероприятий по организации круглогодичного оздоровления, отдыха обучающихся	Организация лагерей с дневным пребыванием – 1 балл за каждый лагерь	5	
8.3.	Организация питания	% охвата учащихся горячим питанием выше, чем в среднем по району – 1 балл Наличие двухразового питания – 1 балл	2	
8.4.	Организация медицинского обслуживания обучающихся	Наличие медицинского кабинета, оформление договорных отношений с медицинским учреждением - 1 балл  Наличие дополнительных условий для медицинского обслуживания в ОО (стоматологического кабинета,	5	

		кабинета для физиопроцедур, фитобара и пр.) - 5 баллов		
<b>9.</b>	<b>Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы</b>		17	<b>X</b>
9.1.	Наличие современно оборудованных спортзалов, спортплощадок, элементов полосы препятствий (в том числе на условиях договора)	2 балла	2	
9.2.	Доля обучающихся, занимающихся в школьных спортивных секциях, клубах, кружках, действующих в ОО	На уровне среднего по муниципалитету – 2 балла; Выше среднего показателя по муниципалитету – 5 баллов	5	
9.3.	Наличие победителей, призеров муниципальных, областных, всероссийских спортивных конкурсов, соревнований (командное, личное)	Наличие призеров – 5 баллов Наличие победителей – 10 баллов	10	
<b>10.</b>	<b>Создание условий для реализации обучающимися индивидуальных учебных планов</b>		10	<b>X</b>
10.1.	Динамика охвата обучающихся дистанционными формами обучения	Положительная динамика – 3 балла	3	
10.2.	Наличие в ОО ресурса для организации дистанционного обучения (сайт, страница сайта) с наполненными дидактическими материалами	Наличие в ОО ресурса для организации дистанционного обучения с учебными материалами – 5 баллов	5	

10.3.	Наличие программы (плана) по работе с детьми с ограниченными возможностями здоровья	2 балла	2	
<b>11.</b>	<b>Реализация дополнительных общеобразовательных программ на базе образовательной организации</b>		12	<b>X</b>
11.1.	Доля обучающихся, охваченных занятиями по дополнительным общеобразовательным программам	На уровне среднего по муниципалитету – 3 балла; Выше среднего показателя по муниципалитету – 5 баллов	5	
11.2.	Сохранность контингента воспитанников	% посещаемости занятий: - более 90 % - 5 баллов	5	
11.3.	Удовлетворенность участников образовательного процесса уровнем проведения занятий	Наличие системы опроса обучающихся, их родителей – 2 балла	2	
<b>12.</b>	<b>Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся</b>		5	<b>X</b>
12.1.	% обучающихся, справившихся с заданиями муниципальной диагностики	90% - до 100% – 1 балл 100 % – 2 балла	2	
12.2.	Доля обучающихся, успешно освоивших учебные программы (обучающиеся на «4» и «5»)	На уровне среднего муниципального показателя – 1 балл Выше среднего муниципального показателя – 3 балла	3	
12.3.	Наличие обучающихся, имеющих	«-5 баллов»		

	неудовлетворительные отметки по итогам года, полугодий			
<b>13.</b>	<b>Результаты государственной (итоговой) аттестации выпускников</b>		11	<b>X</b>
13.1.	% обучающихся от общего кол-ва выпускников 9-х классов, успешно сдавших ГИА в новой форме (русский язык, математика)	Более 95% – 1 балл 100% – 2 балла	2	
13.2.	Наличие справочников 9 класса	«-10 баллов»		
<b>14.</b>	<b>Результативность участия ОО в конкурсах (обучающиеся, педагоги)</b>		8	<b>X</b>
14.1.	Наличие победителей или призеров мероприятий муниципального и регионального уровней	от 30% до 60% – 1 балл от 60% до 100% – 2 балла	2	
14.2.	Участие в конкурсах федерального и международного уровней	от 30% и выше – 2 балла	2	
14.3.	% призеров или победителей в конкурсах федерального и международного уровней	до 30% – 1 балл от 30% до 50% – 2 балла; от 50% до 70% – 3 балла; от 70% до 100% – 4 балла.	4	
<b>15.</b>	<b>Эффективное использование в образовательном процессе современных образовательных технологий, в том числе ИКТ</b>		21	<b>X</b>
15.1.	Наличие в ОО современной информационной образовательной среды	Обеспечение доступа к электронным образовательным ресурсам (наличие медиатеки) – да – 5 баллов Наличие действующей локальной сети школы – 5 баллов Наличие современной библиотеки с читальным залом, оснащенной цифровыми ресурсами – 5 баллов	15	
15.2.	Оснащенность ОО современной компьютерной техникой, используемой в	Количество обучающихся на 1 компьютер – выше районного показателя – 3 балла	3	

	образовательном процессе			
15.3	Доля педагогических работников, владеющих ИКТ (имеющих сертификаты) от общего числа педагогических работников ОО	Выше районного показателя – 3 балла	3	
<b>16.</b>	<b>Кадровое обеспечение ОО</b>		28	<b>X</b>
16.1.	Укомплектованность кадрами ОО	Наличие вакансий в ОО – 0 баллов Отсутствие вакансий в ОО, 100% укомплектованность кадрами – 5 баллов	5	
16.2.	Доля молодых специалистов в ОО (до 30 лет)	Доля молодых специалистов в ОО на уровне среднего муниципального показателя – 3 балла  Доля молодых специалистов в ОО выше среднего муниципального показателя – 5 баллов	5	
16.3.	Аттестация педагогических работников ОО	100 % аттестовано, в том числе на соответствие занимаемой должности – 3 балла 50% имеют первую и высшую категории – 1 балл 70% имеют первую и высшую категории – 3 балла	3	
16.4.	Соответствие педагогических работников ОО квалификационным требованиям	Имеются учителя без педагогического образования – 0 баллов 100% учителей имеют высшее педагогическое образование – 5 баллов	5	
16.5.	Курсы повышения квалификации (в объеме не менее 108 часов)	100% педагогических работников прошли курсовую подготовку – 5 баллов	5	
16.6.	Наличие публикаций руководителя по профилю профессиональной деятельности в изданиях муниципального,	2 балла	2	



	областного или российского уровней, в периодической печати			
16.7.	Доля педагогических работников, имеющих государственные и отраслевые награды	Награжденных государственными и отраслевыми наградами (фед.уровень) – не менее 10 % - 3 балла	3	
<b>17.</b>	<b>Обеспечение условий комплексной безопасности и условий охраны труда участников образовательного процесса</b>		4	<b>X</b>
17.1.	Наличие случаев травматизма обучающихся во время пребывания в образовательной организации за рассматриваемый период	«- 5 баллов»		
17.2.	Наличие работающей тревожной кнопки в ОО	2 балла	2	
17.3.	Наличие системы видеонаблюдения в ОО	2 балла	2	
<b>18.</b>	<b>Эффективность управленческой деятельности</b>		6	<b>X</b>
18.1.	Отсутствие нарушений исполнительской дисциплины	Своевременное предоставление достоверной информации, в соответствии с основаниями, указанными в запросах Управления образования – 3 балла  Качество ведения документации (в соответствии с требованиями законодательства в области делопроизводства) – 3 балла  Некачественное оформление установленной отчетности, другой документации, нарушение сроков их предоставления – « - » 10 баллов	6	
18.2.	Наличие дисциплинарных взысканий у руководителя	« - » 10 баллов		

	ОО			
<b>19.</b>	<b>Предоставление услуг в электронном виде</b>			<b>X</b>
19.1.	Предоставление информации о текущей успеваемости обучающегося, ведение электронного дневника и электронного журнала успеваемости	100 % педагогических работников ведут электронный журнал – 10 баллов 50 % – 5 баллов	10	
19.2.	Предоставление иных услуг в электронном виде	5 баллов за каждую услугу		

### 3.2. Критерии материального стимулирования заместителя директора образовательной организации

№ п/п	Направления и показатели деятельности	Плановые значения показателей деятельности образовательных организаций (далее – ОО)	баллы
1	Сохранение контингента обучающихся.	Сохранение контингента обучающихся.	2
2	Повышение квалификации.	Повышение квалификации.	1
3	Отсутствие второгодников (переведённых условно) в курируемых классах.	Отсутствие второгодников (переведённых условно) в курируемых классах.	2
4	Система работы с документами курируемых педагогов.	Система работы с документами курируемых педагогов.	1
5	Система работы с документами заместителя директора.	Система работы с документами заместителя директора.	1
6	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий в курируемых классах.	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий в курируемых классах.	2
7	Динамика успеваемости учащихся по результатам итоговой и промежуточной аттестации	- положительная - стабильная	2 1
8	Призеры и победители олимпиад и в конференциях НОУ у курируемых педагогов	- на уровне района - на областном уровне - на федеральном уровне	1 1,5 2
9	Участие и проведение соревнований и конкурсов у курируемых педагогов	- на районном уровне - на областном уровне	0,5 1
10	Результативность участия в конкурсах профессионального	- на уровне района	1

	мастерства у курируемых педагогов	- на областном уровне; - на федеральном уровне	2 3
11	Основная образовательная программа	- участие в разработке - в участие реализации	3 1
12	Наличие авторских программ, элективных курсов у курируемых педагогов	- заключение НИРО - заключение УО - заключение ОУ	3 1 0.5
13	Публикации в методических сборниках, изданиях у курируемых педагогов	- федерального уровня - регионального уровня - муниципального уровня	3 2 1
14	Аттестация педагогических работников ОО	- 100 % аттестовано, в том числе на соответствие занимаемой должности 50% имеют первую и высшую категории 70% имеют первую и высшую категории	3 1 3
15	Результаты ГИА и промежуточной аттестации	-100% выпускников (сдавших и подтвердивших или повысивших свои оценки) - 100% выпускников (сдавших и 90%подтвердивших или повысивших свои оценки)	3 1
16	Доля педагогических работников, использующих ИКТ в образовательном процессе от общего числа педагогических работников ОО	- 100% - 50% и более	2 1
17	Наличие методической работы курируемых учителей	- на районном (областном) уровне - на школьном уровне	3 2
18	Наличие системы мониторинга (по курируемым вопросам)	Наличие системы мониторинга (по курируемым вопросам)	2
19	Организация повышения квалификации курируемых педагогов.	Организация повышения квалификации курируемых педагогов.	2
20	Работа с общественными организациями, органом государственно-общественного управления по курируемым вопросам.	Работа с общественными организациями, органом государственно-общественного управления по курируемым вопросам.	2
21	Наличие и выполнение плана посещений уроков (мероприятий) курируемых педагогов	Наличие и выполнение плана посещений уроков (мероприятий) курируемых педагогов	2
22	Информатизация управленческой деятельности	Информатизация управленческой деятельности	1

23	Участие курируемых педагогов в реализации дополнительных проектов (учебные, социальные и др.)	Участие курируемых педагогов в реализации дополнительных проектов (учебные, социальные и др.)	2
24	Участие в проведении внеурочной деятельности обучающихся	Участие в проведении внеурочной деятельности обучающихся	2
25	За участие в ремонте школы	За участие в ремонте школы	2
26	Ведение электронного журнала (дневника)	- не реже 1 раза в неделю - более 1 раза в неделю	1 2
27	Работа без больничных листов и административных	Работа без больничных листов и административных	1

**Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.**

Направления и показатели деятельности	Плановые значения показателей деятельности образовательных организаций (далее – ОО)	Баллы
Травматизм обучающихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте	в рамках должностной инструкции	-2
Предписания Роспотребнадзора.	в рамках должностной инструкции, не выполненные своевременно	-2
Предписания государственной инспекции Российской Федерации по пожарному надзору	в рамках должностной инструкции, не выполненные своевременно.	-2
Обоснованные жалобы участников образовательного процесса	нашедшие отражение в административных актах, в том числе по деятельности курируемых педагогов.	-2

3.3. Критерии материального стимулирования учителя (преподавателя) образовательной организации

№	Направления и показатели деятельности		Плановые значения показателей деятельности образовательных организаций (далее – ОО)	Баллы
1	<b>Реализация проектов (групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные</b>	Работа по привлечению учащихся к творческой, проектной деятельности; использование новых педагогических технологий (предпрофильная подготовка, проектная деятельность, исследовательские и другие развивающие технологии.).	Защита проектов обучающихся на школьном уровне на муниципальном уровне на региональном уровне на федеральном уровне	1 балл 3 балла 5 баллов 10 баллов

	<b>проекты, экскурсионные и экспедиционные программы и др.)</b>	Работа по привлечению учащихся к дополнительному, расширенному, углубленному изучению предмета за рамками тарифицированных часов (кружковая работа, элективные курсы, внеурочная деятельность, предметные недели)	Количество обучающихся посещающих факультативы, кружки и др. Представление результатов деятельности через реферат, презентацию, НИР, выставки, конкурсы по предмету.	1 балл за каждую работу
		Наличие собственного обновляющегося сайта или личной страницы на образовательных сайтах.	Размещение собственных методических разработок, участие в педагогических форумах. Не менее 1 работы в четверть (представление скриншота)	3 балла
		Участие педагога в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов.	Наличие программы педагогического исследования на отчетный период, отчет по программе педагогического исследования, представление опыта работы.	3 балла
2	<b>Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся</b>	Индивидуальная дополнительная работа с обучающимися, успевающими на «4 и 5».	Количество учащихся, имеющих «4», «5», с которыми проведена индивидуальная дополнительная работа, при условии предоставления результатов деятельности. (тетради для дополнительных занятий)	По 1 баллу за каждого ученика
		Индивидуальная дополнительная работа со слабоуспевающими учащимися.	Количество учащихся, имеющих «3», «2», с которыми проведена индивидуальная дополнительная работа, при условии предоставления результатов деятельности (тетради для дополнительных занятий)	По 1 баллу за каждого ученика
		Проведение мониторинга по предмету	проведение диагностических работ, ВПР, диагностики воспитанности, личностного роста, по внеурочной деятельности с предоставлением	

			<p>анализа</p> <p>на школьном уровне</p> <p>на муниципальном уровне</p> <p>на региональном уровне</p>	<p>2 балла</p> <p>4 балла</p> <p>6 баллов</p>
		Результаты мониторинговых исследований.	<p>Качество знаний по предмету по результатами мониторинга (работ различного уровня)</p> <p>31 – 40%</p> <p>40-60%</p> <p>Более 60%</p> <p>- соответствие оценок ниже 75%</p>	<p>1 балл</p> <p>3 балла</p> <p>5 баллов</p> <p>- 1 балл</p>
		Система исследований индивидуальных достижений обучающихся классными руководителями (при обязательном наличии портфолио)	<p>При наличии портфолио обучающего, соответствующего предъявляемым к нему требованиям пополняется 1 раз в четверть</p> <p>отсутствует у некоторых обучающихся не пополняется 1 раз в четверть</p>	<p>2 балл</p> <p>-1 балл</p> <p>-1балл</p>
		Позитивная динамика уровня качества знаний обучающихся по предмету по сравнению с предыдущим периодом.	<p>Показатель качества знаний обучающихся</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- увеличился.</li> <li>- стабильный</li> <li>- снизился.</li> </ul>	<p>2 балла</p> <p>1 балл</p> <p>-1 балл</p>
		Наличие дистанционного сопровождения образовательного процесса (систематическое ведение «электронного журнала», «электронного дневника»)	<p>Своевременное ведение и заполнение электронных ресурсов</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ежедневно</li> <li>- два раза в неделю</li> <li>- раз в неделю</li> </ul>	<p>3 балла</p> <p>2 балла</p> <p>1 балл</p>
3	<b>Динамика индивидуальных образовательных</b>	Результаты последней итоговой аттестации: ГИА (Успешность государственной итоговой аттестации обучающихся)	<p>Показатель качества знаний</p> <p>70% и выше</p> <p>60-70%</p> <p>30-50%</p>	<p>5 баллов</p> <p>3 балла</p> <p>2 балла</p>

	<b>результатов результатам контрольных мероприятий, промежуточной итоговой аттестации)</b>	<b>(по и</b>	Результативность промежуточной аттестации	Показатель качества знаний: 31 – 40% 40-60% Более 60%	1 балл 3 балла 5 баллов
			Результативность административных контрольных и тематических работ.		
			% обучающихся, подтвердивших и улучшивших школьную отметку по результатам экзамена		
4	<b>Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся</b>		Участие родительской общественности в жизни класса. Организация и проведение мероприятий, направленных на формирование духовно-нравственных качеств личности, национального самосознания, воспитание бережного отношения к историческому и культурному наследию, сохранение и возрождение традиций, обычаев, обрядов, проведение праздников	Участие в мероприятиях: - общешкольный уровень - муниципальный уровень - региональный уровень - общероссийский уровень  Проведение в полугодие 1 – 2 мероприятий Свыше 2 –х мероприятий (представление фото)	3 балла 4 баллов 5 баллов 8 баллов  1 балл 2 балла
			Посещаемость родителями общешкольных родительских собраний	Охват родительской общественности (в процентах от общего количества класса) 85 – 100% 75 – 84% 65 – 74% 51 – 64% менее 50%	3 балла; 2 балла; 1 балл; 0,5 балла - 1балл
			Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	Зафиксированные устные и письменные обращения родителей Отсутствие жалоб	2 балла - 2 балла

			Наличие жалоб	
5	<b>Наличие результатов участия обучающихся (воспитанников) на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях</b>	Наличие учащихся – победителей и призёров предметных олимпиад, лауреатов и дипломантов конкурсов, конференций.	- на школьном - на уровне района - на областном уровне; - на федеральном уровне - участие в районных	1 балл 3-5 баллов 10 - 12 баллов 15- 17 баллов 2 балла
		Наличие обучающихся – победителей и призёров в дистанционных конкурсах и участие	- наличие призеров и победителей - участие	2 балла 1 балл
6	<b>Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы</b>	Участие в профессиональных конкурсах педагогического мастерства.	Победитель, призер Всероссийский региональный заочный муниципальный уровень школьный уровень	10 баллов 8 баллов 6 баллов 4 балла 2 балла
			Наличие публикаций, методических разработок - в печатных изданиях - в интернете	5 баллов 2 балла
		Проведение мастер-классов, открытых уроков, - выступления на конференциях, круглых столах, семинарах, педагогических советах.	-уровень проведения открытых уроков: Муниципальный уровень Школьный уровень - выступления на конференциях, семинарах, педагогических советах. Муниципальный уровень Школьный уровень (предоставление выписок)	8 баллов 5 баллов  3 балла 1 балл
7	<b>Работа с детьми из социально неблагополучных</b>	Посещение неблагополучных семей	Посещение неблагополучных семей (при наличии актов)	2 балла
		Профилактический учет	Постановка на профилактический учет	-2 балла



	<b>семей</b>	обучающихся из неблагополучных семей	обучающихся	
		динамика пропусков обучающихся без уважительных причин	Увеличение количества пропусков	-2 балла
8	Работа без больничных листов и административных			2 балла

**Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.**

№	Направления и показатели деятельности	Плановые значения показателей деятельности образовательных организаций (далее – ОО)	Баллы
1	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса	-2
2	Учебная программа по предметам	Невыполнение	-2
3	Нормы техники безопасности и САНПИНа	Нарушение норм техники безопасности и САНПИНа	-2
4	Правила внутреннего трудового распорядка	Наличие опозданий, прогулов, несвоевременная сдача отчетности	-2

**Критерии материального стимулирования старшего вожатого**

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Плановые значения показателей деятельности образовательных организаций (далее – ОО)	Баллы
1	Повышение квалификации	Повышение квалификации	1
2	Наличие системы работы с документами	Наличие системы работы с документами	1
3	Участие в мероприятиях (за каждое)	- на районном уровне - на областном уровне	0,5 1
4	Наличие победителей на конкурсах, соревнованиях в рамках должностных инструкций (за каждое)	- на уровне района; - на областном уровне; - на федеральном уровне	1 1,5 2
5	Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства (за каждое)	- на уровне района - на областном уровне;	1 2

		- на федеральном уровне	3
6	Наличие авторских программ, элективных курсов	- заключение НИРО - заключение УО - заключение ОУ	3 1 0.5
7	Публикации в методических сборниках, изданиях	- федерального уровня - регионального уровня - муниципального уровня	3 2 1
8	Образование педагогического работника	- высшее педагогическое - педагогическое	2 1
9	Аттестация педагогического работника	- высшая категория - первая категория	5 3
10	Программа развития детского объединения (организации)	Наличие реализуемой эффективной программы развития детского объединения (организации)	1,5
11	Наличие диагностической и аналитической работы:	- систематический анализ развития детской организации - постоянный анализ работы классных коллективов - анализ работы вожатой	2 1 0.5
12	Эстетическое оформление помещений для работы с детьми на мероприятиях	Эстетическое оформление помещений для работы с детьми на мероприятиях	1
13	Сотрудничество с учреждениями дополнительного образования, ОУ, учреждениями культуры, спорта и др.	Сотрудничество с учреждениями дополнительного образования, ОУ, учреждениями культуры, спорта и др.	1
14	Наличие детского объединения	- постоянно действующая организация - участие в районных и проведение школьных мероприятий	1,5 0.5
15	Внеурочная деятельность обучающихся	Участие в проведении	1
16	Использование информационных технологий при проведении мероприятий	Использование информационных технологий при проведении мероприятий	1

**Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.**

№ п/п	Критерии понижающие уровень стимулирования		Баллы
-------	--	--	-------

	Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся	Наличие жалоб отраженных в административных актах	– 2
	Травматизм обучающихся во время образовательных мероприятий.	Травматизм обучающихся во время образовательных мероприятий, проводимых вожатой.	– 2
	Нормы техники безопасности	Нарушение норм техники безопасности	– 2

### 3.4. Критерии материального стимулирования прочих работников образовательной организации

№	Повышающие критерии	баллы
1	Выполнение дополнительных поручений	1-2
2	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины	2
3	Участие в ремонте школы	1-4
4	Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции	2
5	За выполнение работ по обеспечению безаварийного состояния и бесперебойного функционирования учреждения	2
6	Работа без больничных листов и административных	2
№	Понижающие критерии	
1	Предписания Роспотребнадзора (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно.	- 2
2	Предписания пожарнадзора, не выполненные своевременно	- 2
3	За неисполнение или ненадлежащее исполнение без уважительных причин Устава и Правил внутреннего трудового распорядка школы, законных распоряжений директора и иных локальных актов, должностных обязанностей	- 2
4	Нарушение норм техники безопасности.	- 2
5	Обоснованные жалобы о нарушении прав учащихся, нашедшие отражение в административных актах.	- 2

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

3.6. Размер выплат стимулирующего характера руководителю муниципальной организации устанавливается приказом Управления образования.

3.7. Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам организации за результативность и качество труда является итоговый оценочный лист и решение органа самоуправления организации о согласовании оценки результативности деятельности работников организации. Оценка результативности и качества труда работников ОО проводится рабочей комиссией с оформлением оценочного листа работника ( по итогам четверти, полугодия, года) и протокола.

3.8. Состав комиссии утверждается приказом руководителя организации. В состав рабочей комиссии могут входить руководитель организации, заместители руководителя организации, руководители методических объединений (комиссий), представители представительного органа работников.

3.9. Рабочая комиссия заполняет оценочные листы на педагогических работников согласно критериям и баллам, утвержденным положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда организации. Координирует деятельность рабочей комиссии руководитель или заместитель руководителя организации.

3.10. 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 членов рабочей комиссии, дату ознакомления с оценочным листом и роспись работника.

3.11. Утверждение итоговых оценочных листов работников организации проводится на итоговом заседании рабочей комиссии с оформлением письменного протокола. В протоколе итогового заседания указывается дата проведения заседания, присутствующие члены рабочей группы, фамилия и инициалы работника, среднеарифметическое

количество баллов по оценочным листам, оформленным экспертами и сумма стимулирующей выплаты в рублях.

3.12. В течение 5 рабочих дней с момента итогового заседания рабочей группы руководитель организации знакомит каждого сотрудника организации с итоговым оценочным листом, в котором работник ставит дату ознакомления и подпись.

3.13. 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.

3.14. Рабочая 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.

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

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

3.17. 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 муниципальной организации проводится Управлением образования.

3.18. 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".

Величина ежемесячной стимулирующей выплаты работнику ОО рассчитывается по формуле:

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

HE - ежемесячная стимулирующая выплата работнику;

Д - денежный вес одного балла;

Б - количество баллов;

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

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

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

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.

5. Условия премирования работников.

5.1. Премирование работников может осуществляться за высокие достижения в труде, за выполнение особо важных заданий, за общие результаты работы, за участие в различных конкурсах, проводимых в Лысковском округе, Нижегородской области, Российской Федерации, других мероприятиях.

5.2. Премирование осуществляется:

- по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- за качество выполняемых работ;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- за интенсивность и высокие результаты работы.

5.3. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы в соответствующем периоде.

5.4. При премировании учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- проведение качественной подготовки и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности организации;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение периода в выполнении важных работ, мероприятий.

5.5. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

5.6. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно. При премировании учитываются:

- интенсивность и напряженность работы;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательной организации; обеспечение платных образовательных услуг и иной внебюджетной деятельности);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;
- успешное выполнение сверхплановых заданий по поручению руководства, учредителя.

Также работникам могут быть установлены по решению работодателя премиальные выплаты:

- к праздничным датам, юбилейным датам;
- за качественную подготовку организации к новому учебному году;
- за успешное прохождение проверок контрольно-надзорных органов;
- за организацию разного рода мероприятий, не связанных с основной деятельностью;

- в связи с государственными, профессиональными праздниками или профессиональными юбилейными датами;
- в связи со знаменательными датами или событиями;
- в связи с награждением наградой, присвоением почетного звания, а также по иным основаниям.

Конкретный размер премии устанавливается руководителям организаций, работникам Управления образования - начальником Управления образования, а работникам организаций - руководителем организации в пределах от 30 до 100 % должностного оклада, месячного содержания или в денежном выражении.

**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 письменных работ:		
Учителям, преподавателям по русскому языку, родному языку и литературе		15
Учителям, преподавателям по математике, химии, физике, биологии, иностранному языку, черчению, конструированию, технической механике, истории, обществоведению, географии		10
3. За заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими:		
Учителям в общеобразовательных организациях (в том числе с наличием интерната)		10
4. За руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями:		
Учителям		до 15
5. За обслуживание вычислительной техники:		
Учителям 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
6. За заведование учебно-опытными участками, тепличным или парниковыми хозяйствами (в зависимости от объема на время выполнения работ):		
Учителям		до 25
7. За исполнение обязанностей мастера учебных мастерских (заведование учебными мастерскими):		
Учителям		до 20



При наличии комбинированных мастерских	до 35
8. 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:	
До 10	10
от 10 до 19	25
от 20 до 29	50
30 и более	100
9. За работу с библиотечным фондом учебников:	
Работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, где отсутствует должность библиотекаря за работу с библиотечным фондом учебников в зависимости от количества экземпляров учебников, за работу с архивом образовательной организации	до 20
10. За ведение делопроизводства и бухгалтерского учета:	
Учителям и другим работникам	до 25
11. За заведование хозяйством:	
Директорам или другим работникам при отсутствии в штате организаций должностей заместителей директора по административно-хозяйственной части или заведующего хозяйством в общеобразовательных организациях, реализующих общеобразовательные программы в очно-заочной форме,	до 10
12. 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
13. За заведование учебно-консультационными пунктами:	
Учителям и другим педагогическим работникам	10
14. За руководство отделами:	
Во внешкольных организациях при наличии в отделе 10 кружков одного профиля (профиля отдела):	
Педагогам дополнительного образования	30
14. За непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщение детей к труду, привитие им санитарно-гигиенических навыков:	
В дошкольных образовательных организациях:	
Помощникам воспитателей	30
16. Педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, за участие в работе на областных экспериментальных площадках, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий:	
Педагогическим работникам	до 20
Руководителям	до 10
17. Тренерам-преподавателям, инструкторам-методистам за	до 25

обеспечение проведения учебно-тренировочного процесса, соревнований и спортивных мероприятий на время их организации и проведения на выезде вне основного места работы	
18. Работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, за работу в комиссиях по осуществлению закупок:	
Руководство комиссиями	20
Работа секретаря	15
19. Водителям автотранспортных средств, при отсутствии в штате организации должности механика за техническое обслуживание автотранспортных средств	до 30
20. Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании организации	до 30

Примечания:

1. Доплаты за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей работников, рассчитываются исходя из минимального оклада по ПКГ.

2. Доплаты за дополнительно возложенные на педагогических работников по должностям: "учитель", "преподаватель", "педагог" обязанности в общеобразовательных организациях (включая общеобразовательные организации с наличием интерната, общеобразовательные организации, реализующие адаптированные основные общеобразовательные программы) устанавливаются в процентах от минимального оклада по ПКГ, увеличенного на 30 процентов и на 14 процентов в соответствии с нормативными правовыми актами Правительства Нижегородской области.

Доплаты за дополнительно возложенные на других педагогических работников обязанности в общеобразовательных организациях (включая общеобразовательные организации с наличием интерната, общеобразовательные организации, реализующие адаптированные основные общеобразовательные программы), за исключением педагогических работников, указанных в абзаце первом настоящего пункта, и воспитателей общеобразовательных организаций, реализующих адаптированные общеобразовательные программы, устанавливаются в процентах от минимального оклада по ПКГ, увеличенного на 14 процентов.

3. Доплаты за дополнительно возложенные на педагогических работников обязанности в общеобразовательных организациях (включая общеобразовательные организации с наличием интерната, общеобразовательные организации, реализующие адаптированные основные общеобразовательные программы,), а также общеобразовательных организаций с наличием интерната, реализующих адаптированные общеобразовательные программы, для детей - сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, устанавливаются в процентах от минимального оклада по ПКГ, увеличенного в соответствии актами Правительства Нижегородской области.

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

## ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ СТАЖА ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ

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

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

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

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

N п/п	Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1.	Организации, осуществляющие образовательную деятельность, кроме организаций высшего образования и дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов) Организации здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка; детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и другое; а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых	учителя, преподаватели, сурдопедагоги, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагог-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-

		воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, УВП, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы, инструкторы слуховых кабинетов, заведующие слуховыми кабинетами, организаторы внеклассной и внешкольной воспитательной работы с детьми, воспитатели-методисты
2.	Образовательные организации высшего образования	профессорско-преподавательский состав, концертмейстеры, аккомпаниаторы
3.	Образовательные организации со специальным наименованием "высшие военные" и "средние военные"	работа (служба) на профессорско-преподавательских и преподавательских должностях
4.	Образовательные организации дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов), методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	профессорско-преподавательский состав, старшие методисты, методисты, директора (заведующие), ректоры, заместители директора (заведующего), проректоры, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами, научные сотрудники, деятельность которых связана с образовательным процессом, методическим обеспечением
5.	1. Органы, осуществляющие управление в сфере образования, и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными организациями 2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров предприятий, объединений, организаций, подразделения министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством) штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
6.	Образовательные организации РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы,

		мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
7.	Общежития предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительные учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
8.	Исправительные колонии, воспитательные колонии, тюрьмы, лечебные исправительные учреждения и следственные изоляторы	работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместителя начальника по воспитательной работе, начальника отряда, старшего инспектора, инспектора по общеобразовательной работе (обучению), старшего инспектора-методиста и инспектора-методиста, старшего инженера и инженера по производственно-техническому обучению, старшего мастера и мастера производственного обучения, старшего инспектора и инспектора по охране и режиму, заведующего учебно-техническим кабинетом, психолога

**Примечание.**

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

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

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

9) педагогическим работникам профессиональных образовательных организаций (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

10) преподавателям организации дополнительного образования (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных школ, школ искусств), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных организаций, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

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

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

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

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

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

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

11) Действие настоящего Положения об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Берендеевской основной школы распространяется на правоотношения, возникшие с 1 октября 2023 г., за исключением подпунктов 1.6.7 приложения 2 и 2.1.4 приложения 3.

