ПРИНЯТО
общим собранием работников МБОУ
Воротынская средняя школа
протокол № 2 от 30.10.2020г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного комитета
_____Н.В.Кузяева
30.10.2020г.

УТВЕРЖДЕНО
приказом № 301-ОД от 30.10.2020г.
Директор_____Ю.В.Зайцева

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Воротынской средней школы

КОПИЯ ВЕРНА

ИНН 5211009033 МБОУ ВОРОТЫНСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА ОГРН 1025200936166

Директор Ю.В. Зайцева

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом Российской Федерации от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», Законом Нижегородской области от 02 июля 2014 года № 88-З «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области», постановлением Правительства Нижегородской области от 23 июля 2008 года № 296 «Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области», постановлением Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 года №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», постановлением администрации городского округа Воротынский Нижегородской области от 30.10.2020 №544 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, учредителем которых является муниципальное образование городской округ Воротынский Нижегородской области».

1.1. Настоящее Положение применяется при определении заработной платы работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Воротынской средней школы (далее - Организация).

1.2. Отраслевая система оплаты труда работников Организации устанавливается в целях:

-повышения уровня доходов работников Организации;

-установления зависимости величины заработной платы от сложности и качества выполняемых работ, уровня квалификации работников;

-усиления стимулирующей роли оплаты труда в оценке результативности труда работников;

-расширения прав руководителей по оценке деловых качеств работников и результатов их труда.

1.3. Отраслевая система оплаты труда работников Организации, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Нижегородской области, нормативными правовыми актами городского округа Воротынский Нижегородской области.

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

Отраслевая система оплаты труда работников Организации устанавливается и изменяется с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

б) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

в) профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

г) перечня видов выплат стимулирующего и компенсационного характера в муниципальных бюджетных учреждениях Воротынского муниципального района, утвержденного постановлением администрации Воротынского муниципального района Нижегородской области от 01 октября 2008 г. № 50;

д) минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размеров ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общеотраслевых профессий рабочих муниципальных организаций городского округа Воротынский Нижегородской области;

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

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

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

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

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

1.6. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада),

ставки заработной платы по должности, профессии, размеры повышающих коэффициентов к окладам, ставкам заработной платы, выплаты компенсационного характера, доплаты, надбавки, условия осуществления выплат стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

Орган исполнительной власти городского округа Воротынский Нижегородской области, осуществляющий функции и полномочия учредителя Организации, устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников Организации (не более 40 процентов).

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

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

1.12. Объем бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда работников Организации, ежегодно индексируется не ниже уровня, предусмотренного решением Совета депутатов городского округа Воротынский Нижегородской области о бюджете городского округа на очередной финансовый

год и плановый период.

1.13. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, в соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации. Если заработная плата, установленная работнику, складывается ниже минимального размера оплаты труда, то производится гарантированная доплата до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

2. 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 коллегиальным органом управления 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 Организации (примерные штатные расписания по типам муниципальных образовательных организаций утверждаются приказами управления образования и молодежной политики администрации городского округа Воротынский 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 г. № 305н; от 29 мая 2008 г. № 247н; от 29 мая 2008 г. № 248н; от 5 мая 2008 г. № 216н; от 5 мая 2008 г. № 217н; от 18 июля 2008 г. № 342н.

Штатная численность работников Организации устанавливается руководителем Организации исходя из функций, задач, объемов работ и нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утвержденные в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

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

мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей».

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

2.5. Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников 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 МБОУ Воротынская средняя школа» к настоящему Положению.

Оплата труда педагогических работников, для которых приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о Порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» устанавливается продолжительность рабочего времени или норма часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, производится исходя из ставки заработной платы (минимального оклада по ПКГ должностей педагогических работников согласно пункту 1.2 приложения 1 «Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников МБОУ Воротынская средняя школа» к настоящему Положению) (далее - минимальный оклад по ПКГ должностей педагогических работников) (употребление по тексту настоящего Положения и приложений к нему по отношению к оплате труда указанной категории педагогических работников понятия «оклад», «должностной оклад» осуществляется исключительно в целях удобства использования в правоприменительной практике и не отменяет установленную отраслевую систему оплаты труда исходя из ставок заработной платы за норму часов педагогической работы).

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

определены в приложении 2 к настоящему Положению.

2.7. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников Организации устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

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

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

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

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

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

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат. Перечень и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам Организации приводятся в приложении 3 «Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда МБОУ Воротынская средняя школа» к настоящему Положению.

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда Организации определено в приложении 3 «Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда МБОУ Воротынская средняя школа» к настоящему Положению.

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

2.8. 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 оклад по ПКГ, соответствующий занимаемой должности или профессии. К минимальному окладу по ПКГ применяются повышающие коэффициенты, формирующие должностной оклад, а также коэффициенты, формирующие персональные повышающие надбавки к должностному окладу (приложение 1 «Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников МБОУ Воротынская средняя школа» к настоящему Положению).

2.9.3. Аттестация педагогических работников Организации осуществляется в соответствии со статьей 49 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации.».

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

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

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

2.9.7. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, логопедам, учителям учебных предметов (в том числе в I-IV классах) 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.

2.9.8. 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

2.9.12. Руководитель Организации проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) учителей, преподавателей, других работников, устанавливает им должностные оклады, ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в той же организации помимо основной работы), тарификационные списки по форме, установленной нормативным правовым актом Администрации городского округа Воротынский Нижегородской области.

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

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

2.10.1. Продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года

№ 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о Порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

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

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

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

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

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

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

В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

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

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

2.10.7. Учителям 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).

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

2.10.9. Объем учебной нагрузки учителей и преподавателей Организации, устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Организации. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о Порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

При определении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и преподавателям, для которых Организация является основным местом работы, сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в классах (классах-комплектах), группах, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 2.10.7 настоящего Положения.
Сохранение объема учебной нагрузки и преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) у учителей и преподавателей выпускных классов, групп обеспечивается путем предоставления им учебной нагрузки в классах (классах-комплектах), группах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями и преподавателями учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей).

Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на

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

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

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

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в той же Организации его руководителем, определяется учредителем Организации, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, руководителем Организации. Преподавательская работа в той же Организации для указанных работников совместительством не считается.

2.10.9[1]. Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

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

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

педагогам дополнительного образования и старшим педагогам дополнительного образования.

2.10.9[2]. За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, перечисленных в пунктах 2.10.9[1] и 2.10.9[2], принимается норма часов учебной (преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы.

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

При возложении на учителей Организации, для которых данная Организация

является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях и совместительством не считаются.

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

2.11.Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам Организации.

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

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата учителей и преподавателей за работу по совместительству в другой муниципальной образовательной организации, учителей, для которых данная Организация является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе. Установленная учителям и преподавателям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

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

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

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 Организации применяется при оплате:

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

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с заочниками, сверх объема, установленного им при тарификации;

за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации;

за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другой образовательной организации (в одной или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации.

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

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

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше 2 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.

3. Условия оплаты труда руководителя Организации, заместителей руководителя, главного бухгалтера

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

3.2. Должностной оклад руководителя Организации определяется трудовым договором.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Организации, его заместителей и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей,

главного бухгалтера) определяется администрацией городского округа Воротынский Нижегородской области в размере, не превышающем размера, установленного постановлением администрации Воротынского муниципального района Нижегородской области от 18 ноября 2016 года № 297 «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений, муниципальных унитарных предприятий и среднемесячной заработной платы работников таких учреждений, предприятий на 2017 год».

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

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

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

Индексация заработной платы работников, отнесенных к категории «руководители», не может превышать индексацию заработной платы, предусмотренную решением Совета депутатов городского округа Воротынский Нижегородской области о городском бюджете на очередной финансовый год и плановый период.

3.3. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера

Организации устанавливаются руководителем Организации на 10 – 30 процентов ниже должностных окладов руководителя этой Организаций.

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

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

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

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

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

- при выслуге лет от 1 года до 5 лет - до 5%;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет - до 10%;
- при выслуге лет более 10 лет - до 15%.

Выслуга лет устанавливается:

- для руководителей Организации - в зависимости от стажа руководящей работы, определяемого в порядке, утверждаемом управлением образования и молодежной политики администрации городского округа Воротынский Нижегородской области;

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

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

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

3.8.Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителей и главного бухгалтера Организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и представление указанными лицами данной информации производится в соответствии с Порядком размещения информации о среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных организаций городского округа Воротынский Нижегородской области в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», утвержденным постановлением администрации Воротынского муниципального района Нижегородской области от 13 октября 2016 года № 272.

4. Другие вопросы оплаты труда

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

4.2. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных тарифно-квалификационными справочниками (квалификационными характеристиками), но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии Организации в порядке исключения могут быть назначены руководителем 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 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. Порядок и условия выплаты материальной помощи регулируются локальным нормативным актом организации.

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

ПРИЛОЖЕНИЕ 1
к Положению об оплате труда
работников МБОУ Воротынская средняя
школа

ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ (СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) РАБОТНИКОВ МБОУ ВОРОТЫНСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА

1. Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников МБОУ Воротынская средняя школа, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям работников образования.

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

1.2. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников.

Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень (инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый)	1,0	
2 квалификационный уровень (инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель)	1,11	9 304
3 квалификационный уровень (воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог- психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер- преподаватель)	1,17	9 768
4 квалификационный уровень (преподаватель, преподаватель- организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель- дефектолог, учитель- логопед (логопед), педагог-библиотекарь	1,22	10 233

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

1.4. По должностям работников, относящихся к ПКГ должностей

педагогических работников (пункт 1.2 настоящего приложения), предусматриваются повышающие коэффициенты к минимальным окладам по ПКГ:

- за уровень профессионального образования и ученую степень:

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

- за квалификационную категорию:

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

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

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

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

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

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

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

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам Организации в зависимости от общего педагогического стажа работы по должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников (пункт 1.2 настоящего

приложения) и рассчитывается, исходя из минимального оклада по ПКГ, для должностей педагогических работников от минимального оклада по ПКГ с учетом учебной нагрузки. Перечень 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).

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

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

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

за высокое профессиональное мастерство;

за сложность и напряженность труда;

за высокую степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах принимается руководителем Организации персонально в отношении конкретного работника, и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер персональных повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. Представленные персональные повышающие коэффициенты применяются к должностному окладу. Денежная надбавка, полученная в результате применения персональных повышающих коэффициентов, суммируется с должностным окладом. Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Повышающий коэффициент за высокое профессиональное мастерство устанавливается педагогическим работникам, добившимся высоких результатов в уровне образовательных достижений обучающихся (олимпиады, конкурсы, итоги государственной аттестации и т.д.), за совершенствование профессионального

мастерства (овладение новым содержанием и технологиями обучения, участие в экспериментальной и инновационной деятельности, результаты профессиональных конкурсов, обобщение и распространение эффективного педагогического опыта и т.д.).

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

Повышающий коэффициент за высокую степень самостоятельности и ответственности устанавливается за разработку и реализацию авторских программ; программ профильного обучения; за работу в организациях повышенного уровня (муниципальные общеобразовательные организации с углубленным изучением отдельных предметов) и т.д.

2. Порядок формирования должностных окладов работников Организации, осуществляющих профессиональную деятельность по ПКГ общеотраслевых 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 «Общеотраслевые должности служащих первого уровня».

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	5 580
2 квалификационный уровень	1,08	6 026

2.3. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня».

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень (лаборант)	1,02	6 186
2 квалификационный уровень (заведующий хозяйством)	1,04	6 308

3 квалификационный уровень	1,11	6 732
4 квалификационный уровень	1,17	7 096
5 квалификационный уровень	1,26	7 642

2.4. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня».

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень (инженер по охране труда)	1,00	7 278
2 квалификационный уровень	1,20	8 734
3 квалификационный уровень	1,40	10 189
4 квалификационный уровень (ведущий инженер-программист, ведущий специалист по кадрам)	1,55	11 281
5 квалификационный уровень (инженер по организации труда)	1,67	12 154

2.5. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня».

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	14 500
2 квалификационный уровень	1,1	15 950
3 квалификационный уровень	1,25	18 125

2.6. Положением по оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп общеотраслевых 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.

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

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

за высокое профессиональное мастерство;

за сложность и напряженность труда;

за высокую степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении повышающего коэффициента и его размерах принимается руководителем Организации персонально в отношении конкретного работника, и 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 новый должностной оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу. Решение об установлении повышающего коэффициента принимается Организацией с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3. Порядок формирования ставок заработной платы работников Организации, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, не включенных в ПКГ «Общеотраслевые 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 «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня».

Размер минимальной ставки заработной платы: 4 466 руб.

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

Квалификационные уровни	Коэффициент
1 квалификационный уровень (гардеробщик, сторож (вахтер))	
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 «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня».

Размер минимальной ставки заработной платы: 5 065 руб.

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

Квалификационные уровни	Коэффициент
1 квалификационный уровень (водитель)	
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 (водитель автобуса)	1,63 - 1,79

3.4. Положением по оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих предусматриваются повышающие коэффициенты:

за высокое профессиональное мастерство;

за сложность и напряженность труда;

за высокую степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении повышающего коэффициента и его размерах принимается 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 минимальной ставке заработной платы 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 об оплате труда для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по ПКГ общеотраслевых профессий рабочих, предусматриваются персональные повышающие коэффициенты:

за высокое профессиональное мастерство;

за сложность и напряженность труда;

за высокую степень самостоятельности и ответственности.

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

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

ПРИЛОЖЕНИЕ 2
к Положению об оплате труда
работников МБОУ Воротынская средняя
школа

ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

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

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

№	Перечень оснований	Размер выплат в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы)
1	За работу в Организации, реализующей адаптированные основные общеобразовательные программы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития)	15 - 20
2	За работу в Организации, имеющей отделения, классы, группы, в которых реализуются адаптированные основные общеобразовательные программы, для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья или классы для обучающихся, нуждающихся в длительном лечении: руководителю работникам, непосредственно занятым в таких классах (группах)	 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	Руководителям, заместителям руководителей по учебной, воспитательной, учебно-воспитательной, методической работе, непосредственно связанным с учебным процессом, педагогическим работникам, реализующим программы повышенного уровня (работающим по специальным программам и специальным учебным планам)	15

1.2. 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 коллегиальным органом управления работников 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, устанавливаются выплаты компенсационного характера, определяется положением об оплате труда в Организации.

1.3. 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.

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

№ п/п	Наименование доплат	Рекомендуемый размер выплат (в процентах от должностного оклада)
1.	За работу в ночное время, за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов)	не ниже 35
2.	В соответствии с статьей 147 и 423 ТК РФ, статьей 7 Федерального закона от 28.13.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» оплата труда за вредные условия труда в повышенном размере устанавливается исключительно на основании результатов специальной оценки условий труда или действующих результатов аттестации рабочих мест	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 представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором (статья 147 Трудового кодекса Российской Федерации). Конкретные размеры доплат определяются по результатам специальной оценки условий труда за время фактической занятости в таких условиях
3.	За ненормированный рабочий день водителям автомобилей	25

4.	За работу водителям автомобилей требующего повышенного уровня профессиональной квалификации I класса II класса	 25 10
5.	За привлечение работника к работе в установленный ему графиком выходной или нерабочий праздничный день: работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам работникам, получающим месячный оклад По желанию работника, работавшего в выходной и нерабочий праздничные дни, ему может быть предоставлен другой день отдыха. (В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит).	не менее чем в двойном размере не менее двойной часовой или дневной ставки; не менее одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы

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

1.6. 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.

1.7. 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.

1.8. 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.

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

ПРИЛОЖЕНИЕ 3
к Положению об оплате труда
работников МБОУ Воротынская средняя
школа

ПОЛОЖЕНИЕ
О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА МБОУ ВОРОТЫНСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА
(далее - Положение)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда МБОУ Воротынская средняя школа, разработано в целях повышения качества и результата трудовой деятельности педагогических и руководящих работников О.

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 коллегиального органа управления работников и коллегиального органа управления Организации.

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

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

2. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

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

2.1.1. Выплаты стимулирующего за интенсивность и высокие результаты работы предполагают поощрение работника за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей; за инициативу, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания

организации труда; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Организации. Перечень критериев оценки результативности и качества работы Организации 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.

2.2. 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 Организации.

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

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

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

2.6. Стимулирование труда руководителя Организации, заместителей руководителей, главного бухгалтера 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.

Обязательным условием выплаты стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы руководителю 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	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Сохранение контингента обучающихся	Да		2
2	Повышение квалификации	Да		1
3	Модернизация образовательного процесса и процесса управления	Да		2
4	Информатизация управленческой деятельности	Да		1,5
5	Наличие сайта Организации	Да		1
6	Наличие Положения о стимулировании труда работников Организации	Да		0,5
7	Положительная динамика успеваемости учащихся по результатам итоговой и промежуточной аттестации	Да		2
8	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	Да		2
9	Комплектование классов третьей ступени в соответствии с численность контингента определенного лицензией	Да		2
10	Занятость учащихся во внеурочное время.	Да		2
11	Методическая работа коллектива Организации	Да		1
12	Правонарушения обучающихся		Нет	2
13	Исполнение бюджета	Да		1
14	Педагогические кадры	Да		1
15	Организация питания	Да		2
16	Особые условия труда	Да		2
17	Особый статус Организации	Да		1-2
18	Наличие призеров и победителей олимпиад, научных обществ учащихся (далее - НОУ), соревнований и конкурсов - на уровне городского округа - на областном уровне - на федеральном уровне	 Да Да Да		 1 1,5 2
19	Действующие органы самоуправления.	Да		1
20	Наличие реализуемой эффективной программы развития Организации	Да		2
21	Участие в экспериментальной работе	Да		1
22	Наличие системы мониторинга в Организации	Да		2
23	Наличие системы работы с документами.	Да		1

24	Сетевое взаимодействие с другими муниципальными образовательными организациями	Да		1
25	Привлечение внебюджетных средств	Да		1
26	Кадровое обеспечение учебно-воспитательного процесса	Да		2

Примечания:

К п.1. Сохранение контингента обучающихся - перевода в общеобразовательную организацию, реализующую общеобразовательные программы в очно-заочной форме до 15 лет, смены муниципальной образовательной организации при сохранении прежнего места жительства.

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

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

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

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

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

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

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

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

К п.10. Занятость учащихся во внеурочное время - динамика развития услуг дополнительного образования и внеурочных мероприятий, охват ими учащихся

Организации не ниже среднего показателя по городскому округу. Организация занятости обучающихся в каникулярное время - не ниже среднего показателя по городскому округу Воротынский Нижегородской области.

К п.11. Методическая работа коллектива Организации - проведение семинаров, конференций, педагогических чтений, участие в отраслевых конкурсах («Школа года») - не ниже уровня городского округа.

К п.12. Правонарушения обучающихся при наличии вступившего в силу постановления о назначении административного наказания или решения суда о применении мер уголовной ответственности.

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

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

К п.15. Организация питания обучающихся - охват горячим питанием выше среднего показателя по городскому округу Воротынский Нижегородской области.

К п.16. Особые условия труда - работа в двух и более зданиях, руководство комплексной организацией (например, организация дополнительного образования), Организация находится в стадии капитального ремонта или реконструкции. Наличие «школьного» автобуса и осуществление подвоза обучающихся, организованного в соответствии с требованиями нормативных правовых актов.

К п.17. Особый статус Организации - общеобразовательная организация с углубленным изучением отдельных предметов (1 балл).

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

К п.19. Действующий орган самоуправления - закрепление в Уставе организации, наличие локальных нормативных актов Организации, плана работы, протоколов заседаний, результативность органа.

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

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

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

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

К п.24. Эффективное сотрудничество с профессиональными образовательными организациями. Сетевое взаимодействие с другими муниципальными образовательными организациями - совместное использование ресурсов муниципальной образовательной организации (интеллектуальных, материальных, кадровых, финансовых), оформленное юридически (договор, соглашение, муниципальный правовой акт и т.п.).

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

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п\п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		баллы
1	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте	Да		-2
2	Предписания Роспотребнадзора, не выполненные своевременно, за исключением финансовоемких мероприятий, финансирование которых не предусмотрено в смете организации	Да		-2
3	Предписания Госпожнадзора, не выполненные своевременно за исключением финансовоемких мероприятий, финансирование которых не предусмотрено в смете муниципальной образовательной организации	Да		-2
4	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	Да		-2

3.2. Критерии материального стимулирования заместителя директора Организации

№ п\п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Сохранение контингента обучающихся	Да		2
2	Повышение квалификации	Да		1
3	Наличие второгодников (переведенных условно) в курируемых классах		Нет	2
4	Система работы с документами курируемых педагогов	Да		1
5	Система работы с документами заместителя директора	Да		1
6	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий в курируемых классах	Да		2
7	Положительная динамика успеваемости обучающихся по результатам итоговой и промежуточной аттестации	Да		2
8	Призеры и победители олимпиад и в конференциях НОУ у курируемых педагогов - на уровне городского округа	Да		1

	- на областном уровне - на федеральном уровне	Да Да		1,5 2
9	Методическая работа курируемых педагогов.	Да		2
10	Наличие системы мониторинга (по курируемым вопросам)	Да		2
11	Организация повышения квалификации курируемых педагогов	Да		2
12	Работа с общественными организациями, органом государственно-общественного управления по курируемым вопросам	Да		2
13	Наличие и выполнение плана посещений уроков (мероприятий) курируемых педагогов	Да		2
14	Информатизация управленческой деятельности	Да		1
15	Участие в экспериментальной работе	Да		1

Примечания:

К п.1. Сохранение контингента обучающихся - отсутствие отсева, перевода в общеобразовательную организацию, осуществляющую общеобразовательные программы в очно-заочной форме до 15 лет, смены муниципальной общеобразовательной организации при сохранении прежнего места жительства.

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

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

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

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

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

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

К п.9. Методическая работа курируемых педагогов - проведение семинаров,

конференций, педагогических чтений, участие самого заместителя и курируемых им педагогов в профессиональных конкурсах не ниже уровня городского округа, обобщение педагогического опыта курируемых педагогов на муниципальном, областном уровнях.

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

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

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

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

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

3.3. Критерии стимулирования учителя (преподавателя, классного руководителя).

№ п/п	**Критерии**	**Показатели критериев**	**Значение показателя, условие, количество баллов**
1.	Обеспечение качества обучения учащихся	1.1. Успеваемость и качество знаний по итогам учебного года *(с предоставлением педагогического мониторинга учителем)*	Суммарный средний балл по всем предметам, кроме музыки, физической культуры, ОБЖ, технологии, ИЗО:

			3,8-5,0 - 3 балла 3,5-3,7– 2 балла 3,2-3,4 - 1 балл по предметам музыка, физическая культура, ОБЖ, технология, ИЗО: 4,8-5,0 - 3 балла 4,5-4,7 – 2 балла 4,4-4,0 - 1 балл
		1.2.Подготовка к ОГЭ	Проведение консультаций: - регулярно – 6-8 баллов - нерегулярно – 2 балла
		1.3.Результативность ОГЭ	Средний балл (по каждому классу): 4,5-5,0 – 4 балла 3,5-4,49 – 2 балла 3,0-3,49 – 1 балл *Суммарно не более 6 баллов*
		1.4. Подготовка к ЕГЭ	Проведение консультаций: - регулярно – 6-8 баллов - нерегулярно – 2 балла
		1.5. Результативность ЕГЭ	Средний балл (от количества человек 15 человек и более – 100% от баллов 8-14 человек – 80% от баллов менее 8 человек – 50 % от баллов): 70-100 – 4 балла 60-69 – 3 балла 50-59 – 2 балла Менее 50 (при отсутствии неудовлетворительного результата) – 1 балл *Суммарно не более 6 баллов*

		1.6. Напряженность работы в 1 классах	2 балла
2.	Применение современных образовательных технологий	2.1.Систематическое применение современных образовательных технологий 2.2. Используются элементы современных образовательных технологий	3 балла 1 балл
3.	Участие в методической работе	3.1. Участие в педагогических советах, совещаниях при директоре, семинарах, конференциях и т.д. *(подтверждается программами, протоколами и т.д.)*	Выступление, сообщение и т.д. – 1 балл
		3.2. Участие в конкурсах методических разработок *(наличие подтверждающих документов)*	муниципальный уровень – 2 балла региональный уровень – 3 балла федеральный уровень – 4 балла
		3.3. Наличие методических разработок *(с приложением подтверждающих документов)*	до 5 разработок - 1 балл свыше 5 – 2 балла
		3.4. Разработка авторских программ предметов и курсов и т.д. *(с приложением экспертного заключения)*	10 баллов
		3.5. Разработка и качество рабочих программ по предмету *(с предоставлением информации от руководителя ШМО)*	своевременность сдачи - 0,5 баллов качества содержания – от 0,5 до 2 баллов *(за каждую рабочую программу)*
		3.6. Участие в работе методических объединений (мастер-классов, открытых уроков, докладов)	в зависимости от оценки МО качества проведенного мероприятия: ***высокий уровень*** – не более 2 баллов ***средний уровень*** – не более 1 балла ***низкий уровень***

			(доклад) – не более 0,5 баллов
		3.7. Участие в инновационных проектах *(с приложением подтверждающих документов)*	-руководство – 3 балла -активное участие – 2 балла -участие – 1 балл
		3.8. Разработка и реализация социальных проектов *(с приложением подтверждающих документов)*	-разработка и реализация – 2 балла -участие – 1 балл
		3.9. Оказание методической помощи студентам ВУЗов и средне-специальных учебных заведений при организации педагогической практики на базе Учреждения.	до 1,5 баллов за каждого студента
		3.10. Работа учителя-наставника	2 балла
		3.11. Наличие публикаций в печатных изданиях(*наличие подтверждающих документов)*	***федеральный уровень*** – 4 балла ***региональный уровень*** - 3 балл ***муниципальный уровень*** – 2 балла (не более 8 баллов)
4.	Результативность внеурочной деятельности	4.1. Участие учащихся во Всероссийской олимпиаде школьников по предмету *(наличие подтверждающих документов)*	**- наличие участников:** региональный уровень – 1 балл **- наличие победителей и призеров:** региональный уровень - 3 балл муниципальный уровень – 2 балла школьный уровень – 1 балл *(общий балл за всех участников)*
		4.2. Участие учащихся в бесплатных онлайн-олимпиадах *(наличие подтверждающих документов)*	наличие победителей и призеров – 2 балла *(за всех участников)*

		4.3. Участие учащихся в конференции НОУ «Исток» *(наличие подтверждающих документов)*	**наличие участников** *(при отсутствии победителей и призеров)* 3 и более участников – 2 балла до 2-х участников – 1 балл **наличие победителей и призеров** 3 и более участников – 3 балла до 2-х участников – 2 балла
		4.4. Участие в научных конференциях учащихся *(наличие подтверждающих документов)*	**- наличие участников** *(при отсутствии победителей и призеров)***:** ***муниципальный уровень:*** 3 и более участников – 2 балла до 2-х участников – 1 балл ***региональный уровень:*** 3 и более участников – 3 балла до 2-х участников – 2 балла ***федеральный уровень:*** 3 и более участников – 4 балла до 2-х участников – 3 балла **- наличие победителей и призеров:** ***муниципальный уровень***: 3 и более участников – 3 балла до 2-х участников – 2 балла ***региональный уровень:*** 3 и более участников – 4 балла

			до 2-х участников – 3 балла ***федеральный уровень:*** 3 и более участников – 5 балла до 2-х участников – 4 балла
		4.5. Участие учащихся в конкурсах, соревнованиях, фестивалях и т.д. *(наличие подтверждающих документов)*	**- наличие участников** *(при отсутствии победителей и призеров)***:** ***школьный уровень*** – 0,5 баллов *(общий балл за всех участников)* ***федеральный уровень*** – 3 балла ***региональный уровень*** – 2 балла ***муниципальный уровень*** – 1 балл **- наличие победителей и призеров:** федеральный уровень – 4 балла региональный уровень – 3 балла муниципальный уровень – 2 балла *(не более 14 баллов)*
		4.6. Организация и качественное проведение общешкольных мероприятий (предметные недели, дни здоровья, «Сила РДШ» и т.д.)	1 балл
		4.7. Участие в проведении совместных мероприятий с учреждениями дополнительного образования (в начальных классах и т.д.)	1,5 балла
5.	Профессиональные достижения	5.1. Участие учителя в конкурсах профессионального мастерства («Учитель года», «Самый классный классный»,	**участие:** ***федеральный уровень*** – 5 баллов ***региональный уровень*** – 4 балла

		«Бумеранг» и другие) *(наличие подтверждающих документов)*	***муниципальный уровень*** – 3 балла **победители и призеры:** ***федеральный уровень*** – 10 баллов ***региональный уровень*** – 8 баллов ***муниципальный уровень*** – 5 баллов
		5.2. Участие учителя в бесплатных интернет-конкурсах *(наличие подтверждающих документов)*	1 балл
6.	Повышение профессиональных компетенций	6.1. Прохождение процедуры аттестации на первую квалификационную категорию	в зависимости от количества набранных баллов во время процедуры от 5 до 8 баллов
		6.2. Курсовая подготовка на внебюджетной основе *(с предоставлением подтверждающих документов)*	в зависимости от объема часов курсов подготовки от 5 до 8 баллов
7.	Исполнительская дисциплина	7.1 Замечания по соблюдению правил внутреннего трудового распорядка *(подтверждается приказом по Учреждению)*	отсутствие замечаний – 1 балл наличие минус 1 балл за каждое замечание
		7.2. Замечания по ведению школьной документации, включая электронные журналы *(подтверждается приказом по Учреждению)*	отсутствие замечаний – 1 балла наличие минус 1 балл за каждое замечание
		7.3. Отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей на неправомерные действия учителя	отсутствие обоснованных жалоб - 0,5 баллов наличие обоснованных жалоб – минус 0,5 баллов
8.	Качественная организация летнего труда и отдыха	8.1. Работа в пришкольном лагере с дневным пребыванием «Буратино», лагере труда и отдыха	2 балла – начальник лагеря до 2 баллов – вожатый

		«Ровесник»	
		8.2. Заведование пришкольно-опытным участком	1 балл
		8.3. Работа трудовой бригады «Компас»	1 балл
9.	Участие в комиссиях по проведению проверок работ учащихся	9.1. Проверка олимпиадных работ, итогового сочинения	более 20 работ – 2 балла до 20 работ – 1 балл
		9.2. Проверка ВПР	2 балла 1 балл
		9.3. Проведение итогового собеседования	более 10 человек – 2 балла до 10 человек – 1 балл
10.	Создание комфортных условий для организации образовательной и воспитательной деятельности	10.1. Подготовка школы к новому учебному году	2 балла
		10.2. Содержание кабинета в соответствии с нормативными требованиями, сохранность техники, мебели и т.д.	Соответствует требованиям – 1 балл Наличие замечаний – минус 1 балл
		10.3. Сохранность спортивного инвентаря	1 балл
		10.4. Участие в мероприятиях, повышающих имидж Учреждения	до 3 баллов
11.	Деятельность классного руководителя	11.1.Ведение соответствующей документации (журналы, дневники, паспорт кабинета, планы работы, графики и т.д.)	2 балла
		11.2. Качество плана (программы) воспитательной работы и своевременное его выполнение и корректировка	отсутствие замечаний: -по срокам сдачи – 0,5 балла -по содержанию – 0,5 баллов
		11.3. Работа с детьми девиантного поведения *(информирование администрации Учреждения о проделанной работе, связь с родителями (законными представителями), проведение воспитательных мероприятий и т.д.)*	-за 1 ученика, состоящего на учете ПДН – 1 балл; -за 1 ученика, состоящего на ВШК – 0,5 балл;
		11.4. Работа с учащимся,	-за качественную,

		испытывающими трудности в освоении ООП *(информирование администрации Учреждения через обращение в школьный консилиум, связь с родителями (законными представителями), подготовка документации и т.д.)*	своевременную подготовку документов на ПМПК за 1 ученика – 0,5-1 балл
		11.4. Наличие методических разработок: - Тематические классные часы; - Методические пособие для родителей; - Методические разработки внеклассных мероприятий	0,5-1 баллов *(суммарно не больше одного балла)*
		11.5.Работа классного руководителя по профилактике пропусков занятий обучающимися без уважительных причин *(информирование администрации Учреждения о проделанной работе, связь с родителями (законными представителями), проведение воспитательных мероприятий и т.д.)*	регулярно – 1 балл эпизодически – 0,5 балл.
		11.6. Коллективные достижения обучающихся в социально значимых проектах, акциях и др.	1 балл суммарно
		11.7. Проведение классных мероприятий и КТД	1 балл суммарно
		11.8. Участие класса в жизни школы, волонтерской деятельности, спортивных соревнованиях, днях здоровья и др.	2 балла
		11.9. Организация работы с неуспевающими детьми *(информирование*	1 балл суммарно

		администрации Учреждения о проделанной работе, направление родителями (законными представителями) уведомления, проведение воспитательных мероприятий и т.д.)	
		11.10. Обеспечение посещаемости родителями общешкольных и классных родительских собраний, оказание педагогической помощи, работа с родителями «группы риска»	Более 85% - 1 балл 70-84% – 0,5 балла Менее 70% - 0 балл
		11.11.Охват обучающихся горячим питанием	**1-4 классы** 1 балл – 95-100 % 0,5 балла – 90-94 % **5-11 классы** 1 балл – 80 % и выше 0,5 балла – 65 -79 %
		11.12. Охват обучающихся организованными формами труда и отдыха в каникулярное время, выходные дни.	-за каждое мероприятие при охвате 75-100 % учащихся – 1 балла -за каждое мероприятие при охвате 50-74 % - 0,5 балл

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
1	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса	Да		-2
2	Невыполнение учебной программы	Да		-2
3	Нарушение норм техники безопасности	Да		-2

3.4. Критерии материального стимулирования воспитателя группы продленного дня:

№ п/п	**Критерии**	**Показатели критериев**	**Значение показателя, условие, количество баллов**
1.	Применение современных	1.1.Систематическое применение современных	3 балла

	образовательных технологий	образовательных технологий 1.2. Используются элементы современных образовательных технологий	1 балл
2.	Участие в методической работе	2.1. Участие в педагогических советах, совещаниях при директоре, семинарах, конференциях и т.д. *(подтверждается программами, протоколами и т.д.)*	Выступление, сообщение и т.д. – 1 балл
		2.2. Участие в конкурсах методических разработок *(наличие подтверждающих документов)*	муниципальный уровень – 2 балла региональный уровень – 3 балла федеральный уровень – 4 балла
		2.3. Наличие реализуемой эффективной программы, плана воспитательной работы воспитателя ГПД *(с приложением подтверждающих документов)*	до 4 баллов
		2.4. Подготовка и проведение открытых занятий, мастер-классов, семинаров, методических объединений и др.	в зависимости от качества проведенного мероприятия: ***высокий уровень*** – не более 2 баллов ***средний уровень*** – не более 1 балла ***низкий уровень*** *(доклад)* – не более 0,5 баллов
		2.5. Участие в инновационных проектах *(с приложением подтверждающих документов)*	-руководство – 3 балла -активное участие – 2 балла -участие – 1 балл
		2.6. Наличие публикаций в печатных изданиях (*наличие подтверждающих документов)*	***федеральный уровень*** – 4 балла ***региональный уровень*** - 3 балл ***муниципальный уровень*** – 2 балла (не более 8 баллов)
3.	Результаты	3.1. Вовлечение учащихся в	1 балл

	учебной и воспитательной деятельности учащихся ГПД	кружковую работу	
		3.2. Участие учащихся ГПД в жизни Учреждения (конкурсы рисунков, поделок и т.д.)	1 балл
		3.3. Реализация дополнительных проектов (экскурсионные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты учащихся, социальные проекты и др.)	2 балла
		3.4. Наличие активного взаимодействия с учителями–предметниками, педагогом-психологом, социальным педагогом	1 балл
4.	Сохранение и укрепление здоровья учащихся	4.1. Охват учащихся ГПД горячим питанием	**1-4 классы** 1 балл – 95-100 % 0,5 балла – 90-94 % **5-11 классы** 1 балл – 80 % и выше 0,5 балла – 65-79 %
		4.2. Соблюдение режима ГПД *(прогулки на воздухе, подвижные игры, спортивные соревнования и т.д.)*	1 балл
5.	Профессиональные достижения	5.1. Участие в конкурсах профессионального мастерства *(наличие подтверждающих документов)*	**участие:** ***федеральный уровень*** – 5 баллов ***региональный уровень*** – 4 балла ***муниципальный уровень*** – 3 балла **победители и призеры:** ***федеральный уровень*** – 10 баллов ***региональный уровень*** – 8 баллов ***муниципальный уровень*** – 5 баллов
		5.2. Участие в бесплатных интернет-конкурсах *(наличие подтверждающих документов)*	1 балл
6.	Повышение	6.1. Прохождение процедуры	в зависимости от

	профессиональных компетенций	аттестации на первую квалификационную категорию	количества набранных баллов во время процедуры от 5 до 8 баллов
		6.2. Курсовая подготовка на внебюджетной основе *(с предоставлением подтверждающих документов)*	в зависимости от объема часов курсов подготовки от 5 до 8 баллов
7.	Исполнительская дисциплина	7.1 Замечания по соблюдению правил внутреннего трудового распорядка *(подтверждается приказом по Учреждению)*	отсутствие замечаний – 1 балл наличие минус 1 балл за каждое замечание
		7.2. Замечания по ведению документации *(подтверждается приказом по Учреждению)*	отсутствие замечаний – 1 балла наличие минус 1 балл за каждое замечание
		7.3. Отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей на неправомерные действия воспитателя ГПД	отсутствие обоснованных жалоб - 0,5 баллов наличие обоснованных жалоб – минус 0,5 баллов
8.	Качественная организация летнего труда и отдыха	8.1. Работа в пришкольном лагере с дневным пребыванием «Буратино», лагере труда и отдыха «Ровесник»	2 балла – начальник лагеря до 2 баллов – вожатый
		8.2. Заведование пришкольно-опытным участком	1 балл
		8.3. Работа трудовой бригады «Компас»	1 балл
9.	Создание комфортных условий для организации образовательной и воспитательной деятельности	9.1. Подготовка школы к новому учебному году	2 балла
		9.2. Содержание кабинета в соответствии с нормативными требованиями, сохранность техники, мебели и т.д.	Соответствует требованиям – 1 балл Наличие замечаний – минус 1 балл
		9.3. Участие в мероприятиях, повышающих имидж Учреждения	до 3 баллов
10.	Взаимодействие воспитателей ГПД с родителями	10.1. Проведение внеклассных мероприятий с участием родителей (законных представителей)	1 балл

	(законными представителями)		
11.	Выполнение работ, непредусмотренных должностной инструкцией	Участие в ВПР, олимпиадах и т.д.	до 2 баллов

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Нарушение основных этических принципов в деятельности воспитателя ГПД	Да	-2
2.	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	Да	-2
3.	Нарушение норм техники безопасности	Да	-2

3.5. Критерии материального стимулирования учителя-логопеда:

№ п/п	**Критерии**	**Показатели критериев**	**Значение показателя, условие, количество баллов**
1.	Применение современных образовательных технологий	1.1.Систематическое применение современных образовательных технологий 1.2. Используются элементы современных образовательных технологий	3 балла 1 балл
2.	Участие в методической работе	2.1. Участие в педагогических советах, совещаниях при директоре, семинарах, конференциях и т.д. *(подтверждается программами, протоколами и т.д.)*	Выступление, сообщение и т.д. – 1 балл
		2.2. Участие в конкурсах методических разработок *(наличие подтверждающих документов)*	муниципальный уровень – 2 балла региональный уровень – 3 балла федеральный уровень – 4 балла
		2.3. Разработка и использование коррекционно-развивающих программ, пособий, тестовых	до 4 баллов

		заданий, презентаций *(с приложением подтверждающих документов)*	
		2.4. Подготовка и проведение открытых занятий, мастер-классов, семинаров и др.	в зависимости от качества проведенного мероприятия: ***высокий уровень*** – не более 2 баллов ***средний уровень*** – не более 1 балла ***низкий уровень*** *(доклад)* – не более 0,5 баллов
		2.5. Участие в инновационных проектах *(с приложением подтверждающих документов)*	-руководство – 3 балла -активное участие – 2 балла -участие – 1 балл
		2.6. Наличие публикаций в печатных изданиях (*наличие подтверждающих документов)*	***федеральный уровень*** – 4 балла ***региональный уровень*** - 3 балл ***муниципальный уровень*** – 2 балла (не более 8 баллов)
3.	Участие в комиссиях, консилиумах, советах профилактики	3.1.Работа в ПМПк (школьный консилиум)	до 2 баллов
		3.2.Работа в территориальной ПМПК	до 3 баллов
		3.3.Работа в районном консультационном центре	1 балл
4.	Результаты коррекционно-развивающей деятельности	4.1. Охват учащихся логопедической помощью (от нормы 25 детей)	превышение нормативной наполняемости до 5 детей– 1 балл
		4.2. Динамика достижений обучающихся, имеющих нарушения в развитии устной и письменной речи *(наличие подтверждающих документов)*	положительный результат – 2 балл
		4.3.Подготовка документов детей, направляемых на обследование в территориальную ПМПК	1 балл

		4.4. Коррекционная работа с детьми с ОВЗ *(наличие подтверждающих документов)*	1 балл
5.	Работа с родителями	5.1. Участие в организации и проведении классных и общешкольных родительских собраний	1 балл
		5.2. Работа по консультированию родителей по оказанию логопедической помощи детям в домашних условиях	1 балл
6.	Профессиональные достижения	6.1. Участие в конкурсах профессионального мастерства *(наличие подтверждающих документов)*	**участие:** ***федеральный уровень*** – 5 баллов ***региональный уровень*** – 4 балла ***муниципальный уровень*** – 3 балла **победители и призеры:** ***федеральный уровень*** – 10 баллов ***региональный уровень*** – 8 баллов ***муниципальный уровень*** – 5 баллов
		6.2. Участие в бесплатных интернет-конкурсах *(наличие подтверждающих документов)*	1 балл
7.	Повышение профессиональных компетенций	7.1. Прохождение процедуры аттестации на первую квалификационную категорию	в зависимости от количества набранных баллов во время процедуры от 5 до 8 баллов
		7.2. Курсовая подготовка на внебюджетной основе *(с предоставлением подтверждающих документов)*	в зависимости от объема часов курсов подготовки от 5 до 8 баллов
8.	Исполнительская дисциплина	8.1 Замечания по соблюдению правил внутреннего трудового распорядка *(подтверждается приказом по Учреждению)*	отсутствие замечаний – 1 балл наличие минус 1

			балл за каждое замечание
		8.2. Замечания по ведению документации *(подтверждается приказом по Учреждению)*	отсутствие замечаний – 1 балла наличие минус 1 балл за каждое замечание
		8.3. Отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей на неправомерные действия педагога-логопеда	отсутствие обоснованных жалоб - 0,5 баллов наличие обоснованных жалоб – минус 0,5 баллов
9.	Качественная организация летнего труда и отдыха	9.1. Работа в пришкольном лагере с дневным пребыванием «Буратино», лагере труда и отдыха «Ровесник»	2 балла – начальник лагеря до 2 баллов – вожатый
		9.2. Заведование пришкольно-опытным участком	1 балл
		9.3. Работа трудовой бригады «Компас»	1 балл
10.	Создание комфортных условий для организации образовательной и воспитательной деятельности	10.1. Подготовка школы к новому учебному году	2 балла
		10.2. Содержание кабинета в соответствии с нормативными требованиями, сохранность техники, мебели и т.д.	Соответствует требованиям – 1 балл Наличие замечаний – минус 1 балл
		10.3. Участие в мероприятиях, повышающих имидж Учреждения	до 3 баллов
11.	Выполнение работ, непредусмотренных должностной инструкцией	11.1.Участие в ВПР, олимпиадах и т.д.	2 балла

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Нарушение основных этических принципов в деятельности учителя-логопеда	Да	-2

2.	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	Да	-2
3	Нарушение норм техники безопасности	Да	-2

3.6. Критерии материального стимулирования педагога-психолога:

№	Критерии	Показатели критериев	Значение показателя, условие, количество баллов
1.	Применение современных образовательных технологий	1.1.Систематическое применение современных образовательных технологий 1.2. Используются элементы современных образовательных технологий	3 балла 1 балл
2.	Участие в методической работе	2.1. Участие в педагогических советах, совещаниях при директоре, семинарах, конференциях и т.д. *(подтверждается программами, протоколами и т.д.)*	Выступление, сообщение и т.д. – 1 балл
		2.2. Участие в конкурсах методических разработок *(наличие подтверждающих документов)*	муниципальный уровень – 2 балла региональный уровень – 3 балла федеральный уровень – 4 балла
		2.3. Разработка и использование авторских программ, пособий, тестовых заданий, презентаций *(с приложением подтверждающих документов)*	до 4 баллов
		2.4. Подготовка и проведение открытых занятий, мастер-классов, психолого-педагогических семинаров, методических объединений и др.	в зависимости от качества проведенного мероприятия: ***высокий уровень*** – не более 2 баллов ***средний уровень*** – не более 1 балла ***низкий уровень*** *(доклад)* – не более 0,5 баллов
		2.5. Участие в инновационных проектах *(с приложением*	-руководство – 3 балла

		подтверждающих документов)	-активное участие – 2 балла -участие – 1 балл
		2.6. Наличие публикаций в печатных изданиях (*наличие подтверждающих документов)*	***федеральный уровень*** – 4 балла ***региональный уровень*** - 3 балл ***муниципальный уровень*** – 2 балла (не более 8 баллов)
3.	Участие в комиссиях, консилиумах, советах профилактики	3.1.Работа в ПМПк (школьный консилиум), совет профилактики	до 2 баллов
		3.2.Работа в территориальной ПМПК	до 3 баллов
		3.3.Работа в районном консультационном центре	1 балл
4.	Психологическое сопровождение учащихся	4.1. - одаренные дети - дети «группы риска» - дети, находящиеся под опекой - дети - инвалиды - дети, находящиеся в сложной жизненной ситуации *(наличие подтверждающих документов)*	2 балла
		4.2. Индивидуальная работа с детьми, которые испытывают трудность в усвоении учебного материала *(наличие подтверждающих документов)*	2 балла
		4.3.Подготовка документов детей, направляемых на обследование в территориальную ПМПК	1 балл
		4.4. Коррекционная работа с детьми с ОВЗ *(наличие подтверждающих документов)*	1 балл
5.	Работа с родителями	5.1. Проведение психологического просвещения учащихся и родителей (законных представителей) (лектории, тренинги и т.д.)	1 балл
		5.2. Оказание консультативной помощи участникам образовательных отношений	1 балл
6.	Профессиональные достижения	6.1. Участие в конкурсах профессионального мастерства *(наличие подтверждающих*	**участие:** ***федеральный уровень*** – 5 баллов

		документов)	***региональный уровень*** – 4 балла ***муниципальный уровень*** – 3 балла **победители и призеры:** ***федеральный уровень*** – 10 баллов ***региональный уровень*** – 8 баллов ***муниципальный уровень*** – 5 баллов
		6.2. Участие в бесплатных интернет-конкурсах *(наличие подтверждающих документов)*	1 балл
7.	Повышение профессиональных компетенций	7.1. Прохождение процедуры аттестации на первую квалификационную категорию	в зависимости от количества набранных баллов во время процедуры от 5 до 8 баллов
		7.2. Курсовая подготовка на внебюджетной основе *(с предоставлением подтверждающих документов)*	в зависимости от объема часов курсов подготовки от 5 до 8 баллов
8.	Исполнительская дисциплина	8.1 Замечания по соблюдению правил внутреннего трудового распорядка *(подтверждается приказом по Учреждению)*	отсутствие замечаний – 1 балл наличие минус 1 балл за каждое замечание
		8.2. Замечания по ведению документации *(подтверждается приказом по Учреждению)*	отсутствие замечаний – 1 балла наличие минус 1 балл за каждое замечание
		8.3. Отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей на неправомерные действия педагога-психолога	отсутствие обоснованных жалоб - 0,5 баллов наличие обоснованных жалоб – минус 0,5

			баллов
9.	Качественная организация летнего труда и отдыха	9.1. Работа в пришкольном лагере с дневным пребыванием «Буратино», лагере труда и отдыха «Ровесник»	2 балла – начальник лагеря до 2 баллов – вожатый
		9.2. Заведование пришкольно-опытным участком	1 балл
		9.3. Работа трудовой бригады «Компас»	1 балл
10.	Создание комфортных условий для организации образовательной и воспитательной деятельности	10.1. Подготовка школы к новому учебному году	2 балла
		10.2. Содержание кабинета в соответствии с нормативными требованиями, сохранность техники, мебели и т.д.	Соответствует требованиям – 1 балл Наличие замечаний – минус 1 балл
		10.3. Участие в мероприятиях, повышающих имидж Учреждения	до 3 баллов
11.	Выполнение работ, непредусмотренных должностной инструкцией	Участие в ВПР, олимпиадах и т.д.	2 балла

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

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

3.7. Критерии материального стимулирования социального педагога:

№ п/п	**Критерии**	**Показатели критериев**	**Значение показателя, условие, количество баллов**
1.	Применение современных образовательны	1.1.Систематическое применение современных образовательных технологий	3 балла 1 балл

	х технологий	1.2. Используются элементы современных образовательных технологий	
2.	Участие в методической работе	2.1. Участие в педагогических советах, совещаниях при директоре, семинарах, конференциях и т.д. *(подтверждается программами, протоколами и т.д.)*	Выступление, сообщение и т.д. – 1 балл
		2.2. Участие в конкурсах методических разработок *(наличие подтверждающих документов)*	муниципальный уровень – 2 балла региональный уровень – 3 балла федеральный уровень – 4 балла
		2.3. Подготовка и проведение открытых занятий, мастер-классов, семинаров, методических объединений и др.	в зависимости от качества проведенного мероприятия: ***высокий уровень*** – не более 2 баллов ***средний уровень*** – не более 1 балла ***низкий уровень*** *(доклад)* – не более 0,5 баллов
		2.4. Участие в инновационных проектах *(с приложением подтверждающих документов)*	-руководство – 3 балла -активное участие – 2 балла -участие – 1 балл
		2.5. Наличие публикаций в печатных изданиях (*наличие подтверждающих документов)*	***федеральный уровень*** – 4 балла ***региональный уровень*** – 3 балл ***муниципальный уровень*** – 2 балла (не более 8 баллов)
3.	Работа с участниками образовательных отношений	3.1. Сокращение правонарушений учащимися, состоящими на учете	Сокращение за отчетный период: на 50% и более – 2 балла на 30% и более – 1 балла
		3.2. Работа по выполнению программы реабилитации или абилитации детей -	1 балл

		инвалидов	
		3.3. Работа с опекаемыми детьми	1 балл
		3.4. Сотрудничество с организациями дополнительного образования, организациями культуры, спорта, здравоохранения и другими организациями	1 балл
		3.5. Просветительская работа с участниками образовательного процесса: педагогами, родителями, обучающимися (на родительских собраниях, классных часах и т.д.)	1 балл
		3.6. Индивидуальная работа с родителями (законными представителями) учащихся	1 балл
		3.7. Организация работы родительского патруля и предоставление отчетной документации	1 балл
4.	Наличие диагностической и аналитической работы	4.1. Диагностика личностного развития учащихся, стоящих на учете *(наличие подтверждающих документов)*	2 балла
5.	Профессиональные достижения	5.1. Участие в конкурсах профессионального мастерства *(наличие подтверждающих документов)*	**участие:** ***федеральный уровень*** – 5 баллов ***региональный уровень*** – 4 балла ***муниципальный уровень*** – 3 балла **победители и призеры:** ***федеральный уровень*** – 10 баллов ***региональный уровень*** – 8 баллов ***муниципальный уровень*** – 5 баллов
		5.2. Участие в бесплатных интернет-конкурсах *(наличие подтверждающих документов)*	1 балл
6.	Повышение	6.1. Прохождение процедуры	в зависимости от

	профессиональных компетенций	аттестации на первую квалификационную категорию	количества набранных баллов во время процедуры от 5 до 8 баллов
		6.2. Курсовая подготовка на внебюджетной основе *(с предоставлением подтверждающих документов)*	в зависимости от объема часов курсов подготовки от 5 до 8 баллов
7.	Исполнительская дисциплина	7.1 Замечания по соблюдению правил внутреннего трудового распорядка *(подтверждается приказом по Учреждению)*	отсутствие замечаний – 1 балл наличие минус 1 балл за каждое замечание
		7.2. Замечания по ведению документации *(подтверждается приказом по Учреждению)*	отсутствие замечаний – 1 балла наличие минус 1 балл за каждое замечание
		7.3. Отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей на неправомерные действия социального педагога	отсутствие обоснованных жалоб - 0,5 баллов наличие обоснованных жалоб – минус 0,5 баллов
8.	Качественная организация летнего труда и отдыха	8.1. Работа в пришкольном лагере с дневным пребыванием «Буратино», лагере труда и отдыха «Ровесник»	2 балла – начальник лагеря до 2 баллов – вожатый
		8.2. Заведование пришкольно-опытным участком	1 балл
		8.3. Трудоустройство несовершеннолетних через ГКУ «ЦЗН», организация бригад по озеленению поселка	3 балла
9.	Создание комфортных условий для организации образовательной и	9.1. Подготовка школы к новому учебному году	1 балл
		9.2. Содержание кабинета в соответствии с нормативными требованиями, сохранность техники, мебели и т.д.	Соответствует требованиям – 1 балл Наличие

	воспитательной деятельности		замечаний – минус 1 балл
		9.3. Участие в мероприятиях, повышающих имидж Учреждения	до 3 баллов
10.	Выполнение работ, непредусмотренных должностной инструкцией	10.1 Участие в ВПР, олимпиадах и т.д.	до 2 баллов

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Нарушение основных этических принципов в деятельности социального педагога	Да	-2
2.	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	Да	-2
3.	Нарушение норм техники безопасности	Да	-2

3.8. Критерии материального стимулирования старших вожатых:

№ п/п	**Критерии**	**Показатели критериев**	**Значение показателя, условие, количество баллов**
1.	Применение современных образовательных технологий	1.1.Систематическое применение современных образовательных технологий 1.2. Используются элементы современных образовательных технологий	3 балла 1 балл
2.	Участие в методической работе	2.1. Участие в педагогических советах, совещаниях при директоре, семинарах, конференциях и т.д. *(подтверждается программами, протоколами и т.д.)*	Выступление, сообщение и т.д. – 1 балл
		2.2. Участие в конкурсах методических разработок *(наличие подтверждающих документов)*	муниципальный уровень – 2 балла региональный уровень – 3 балла федеральный уровень – 4 балла
		2.3. Наличие реализуемой эффективной программы развития	до 4 баллов

		детского объединения *(с приложением подтверждающих документов)*	
		2.4. Подготовка и проведение открытых занятий, мастер-классов, семинаров, методических объединений и др.	в зависимости от качества проведенного мероприятия: ***высокий уровень*** – не более 2 баллов ***средний уровень*** – не более 1 балла ***низкий уровень*** *(доклад)* – не более 0,5 баллов
		2.5. Участие в инновационных проектах *(с приложением подтверждающих документов)*	-руководство – 3 балла -активное участие – 2 балла -участие – 1 балл
		2.6. Наличие публикаций в печатных изданиях (*наличие подтверждающих документов)*	***федеральный уровень*** – 4 балла ***региональный уровень*** - 3 балл ***муниципальный уровень*** – 2 балла (не более 8 баллов)
3.	Результативность воспитательной деятельности	3.1. Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних	1 балл
		3.2. Коллективные достижения обучающихся в социально значимых проектах, акциях и др.	1 балл суммарно
		3.3. Участие учащихся в конкурсах, соревнованиях, фестивалях и т.д. *(наличие подтверждающих документов)*	**- наличие участников** *(при отсутствии победителей и призеров)***:** ***школьный уровень*** – 0,5 баллов *(общий балл за всех участников)* ***федеральный уровень*** – 3 балла ***региональный уровень*** – 2 балла

			муниципальный уровень – 1 балл **- наличие победителей и призеров:** федеральный уровень – 4 балла региональный уровень – 3 балла муниципальный уровень – 2 балла *(не более 14 баллов)*
		3.4. Организация и качественное проведение общешкольных мероприятий (предметные недели, дни здоровья, «Сила РДШ» и т.д.)	1 балл
		3.5. Участие в проведении совместных мероприятий с учреждениями дополнительного образования (в начальных классах и т.д.)	1,5 балла
4.	Профессиональные достижения	4.1. Участие в конкурсах профессионального мастерства *(наличие подтверждающих документов)*	**участие:** ***федеральный уровень*** – 5 баллов ***региональный уровень*** – 4 балла ***муниципальный уровень*** – 3 балла **победители и призеры:** ***федеральный уровень*** – 10 баллов ***региональный уровень*** – 8 баллов ***муниципальный уровень*** – 5 баллов
		4.2. Участие в бесплатных интернет-конкурсах *(наличие подтверждающих документов)*	1 балл
5.	Повышение профессиональных компетенций	5.1. Прохождение процедуры аттестации на первую квалификационную категорию	в зависимости от количества набранных баллов во время

			процедуры от 5 до 8 баллов
		5.2. Курсовая подготовка на внебюджетной основе *(с предоставлением подтверждающих документов)*	в зависимости от объема часов курсов подготовки от 5 до 8 баллов
6.	Исполнительская дисциплина	6.1 Замечания по соблюдению правил внутреннего трудового распорядка *(подтверждается приказом по Учреждению)*	отсутствие замечаний – 1 балл наличие минус 1 балл за каждое замечание
		6.2. Замечания по ведению документации *(подтверждается приказом по Учреждению)*	отсутствие замечаний – 1 балла наличие минус 1 балл за каждое замечание
		6.3. Отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей на неправомерные действия старшего вожатого	отсутствие обоснованных жалоб - 0,5 баллов наличие обоснованных жалоб – минус 0,5 баллов
7.	Качественная организация летнего труда и отдыха	7.1. Работа в пришкольном лагере с дневным пребыванием «Буратино», лагере труда и отдыха «Ровесник»	2 балла – начальник лагеря до 2 баллов – вожатый
		7.2. Заведование пришкольно-опытным участком	1 балл
		7.3. Работа трудовой бригады «Компас»	1 балл
8.	Создание комфортных условий для организации образовательной и воспитательной деятельности	8.1. Подготовка школы к новому учебному году	2 балла
		8.2. Содержание кабинета в соответствии с нормативными требованиями, сохранность техники, мебели и т.д.	Соответствует требованиям – 1 балл Наличие замечаний – минус 1 балл
		8.3. Участие в мероприятиях, повышающих имидж Учреждения	до 3 баллов
		8.4. Эстетическое оформление	1 балл

		помещений на мероприятиях	
9.	Выполнение работ, непредусмотренных должностной инструкцией	9.1. Участие в ВПР, олимпиадах и т.д.	2 балла

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Нарушение основных этических принципов в деятельности старшего вожатого	Да	-2
2.	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	Да	-2
3.	Нарушение норм техники безопасности	Да	-2
4.	Травматизм обучающихся во время мероприятий, проводимым старшим вожатым	Да	-1

3.9. Критерии материального стимулирования ведущего специалиста по кадрам:

№ п/п	**Критерии**	**Показатели критериев**	**Значение показателя, условие, количество баллов**
1.	Высокая эффективность работы по обеспечению обслуживания деятельности учреждения	1.1.Реализация плана работы отдела кадров, высокий уровень ответственности	Отсутствие предписаний со стороны проверяющих органов- 2
		1.2.Качественное ведение документации специалиста в соответствии с должностными обязанностями (ведение журналов, составление планов, отчетности и т.п.)	Отсутствие ошибок в оформлении документации – до 3 Отсутствие предписаний со стороны проверяющих органов - 2
		1.3.Своевременная отчётность в Центр занятости населения по вакансиям и квотам по инвалидам	Своевременно – 5 Несвоевременно - 1

		1.4.Своевременное и качественное оформление кадровой документации (приказы, трудовые договора, дополнительные соглашения, личные дела Работников)	Отсутствие ошибок в оформлении документации – до 5 Соблюдение требований ТК РФ – 2 Отсутствие предписаний со стороны проверяющих органов - 2
		1.5.Исполнительская дисциплина (количество несвоевременно представленных материалов, отчетности, наличие замечаний по результатам проверок)	Отсутствие замечаний по срокам предоставления запрашиваемой информации – до 5
		1.6.Ведение процедур оформления приёма, увольнения, перемещения работников	Отсутствие обоснованных претензий /жалоб/ нареканий Работников учреждения, предписаний со стороны проверяющих органов – до 5 баллов
		1.7.Ведение архива (отдел кадров, учебная часть), выполнение архивных справок по запросам, соблюдение установленных сроков хранения документации	Отсутствие обоснованных претензий /жалоб Работников учреждения, со стороны смежных отделов, предписаний со стороны проверяющих органов – до 5 баллов
2.	Дополнительные баллы за достижения, не вошедшие в		до 10 баллов

	критерии и показатели оценки эффективности деятельности	

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	Да	-2
2.	Наличие предписаний со стороны проверяющих органов	Да	-2
3.	Несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка и исполнительской дисциплины.	Да	-2
4.	Несоблюдение требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности.	Да	-2

3.10. Критерии материального стимулирования лаборанта:

№ п/п	**Критерии**	**Показатели критериев**	**Значение показателя, условие, количество баллов**
1.	Высокая эффективность эксплуатации техники и оборудования	1.1. Своевременное обеспечение выполнения практических и лабораторных, исследовательских работ	Своевременно – 5 Несвоевременно - 1
		1.2.Содержание лабораторного оборудования и техники в исправном состоянии	до 8 баллов
		1.3.Сохранность лабораторного и другого оборудования	до 5 баллов
		1.4.Своевременный и качественный ремонт оборудования, оперативное выполнение заявок учителей	до 8 баллов
		1.5.Проявление творческой инициативы, рационализации, использование передового опыта, обеспечивающего эффективную работу учреждения	до 10 баллов
2.	Дополнительные баллы за достижения, не вошедшие в критерии и показатели оценки эффективности деятельности (участие в проведении устного собеседования, установка нового оборудования и др.)		до 10 баллов

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	Да	-2
2.	Несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка и исполнительской дисциплины.	Да	-2
3.	Несоблюдение требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности.	Да	-2

3.11.Критерии материального стимулирования заведующего библиотекой:

№ п/п	**Критерии**	**Показатели критериев**	**Значение показателя, условие, количество баллов**
1.	Методическая деятельность. Высокая эффективность работы	1.1. Своевременное формирование библиотечного фонда в соответствии с утвержденными нормативами	Своевременно – 5 Несвоевременно - 1
		1.2. Использование в работе программ Microsoft Word, Excel и др.	До 3 баллов
		1.3. Обеспечение сохранности библиотечного фонда и списание	3 балла
		1.4.Наличие общественной нагрузки, проведение мероприятий, выходящих за рамки возложенных обязанностей.	До 5 баллов
		1.5.Сдача планирующей и отчетной документации	До 5 баллов
2.	Инновационная деятельность	2.1. Участие в проектной, экспериментальной, научной деятельности Учреждения	До 5 баллов
		2.2.Помощь в разработке педагогическими работниками учебно-методических пособий (рекомендаций)	До 5 баллов
		2.3.Открытые мероприятия, проведенные под руководством библиотекаря	До 5 баллов
3.	Дополнительные баллы за достижения, не вошедшие в критерии и показатели оценки эффективности деятельности		до 10 баллов

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измери тели	Баллы
1.	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	Да	-2
2.	Несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка и исполнительской дисциплины.	Да	-2
3.	Несоблюдение требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности.	Да	-2

3.12. Критерии материального стимулирования ведущего инженера-программиста:

№ п/п	**Критерии**	**Показатели критериев**	**Значение показателя, условие, количество баллов**
1.	Высокая эффективность работы	1.1. Обеспечение бесперебойной работы компьютерного, серверного, коммутационного оборудования и программного обеспечения	3 балла
		1.2.Обеспечение безаварийной и бесперебойной работы информационной системы безопасности	3 балла
		1.3.Помощь учителям в использовании ИКТ	2 балла
		1.4.Эффективное использование компьютерной техники	2 балла
		1.5.Установка и регулировка программного обеспечения	До 8 баллов
		1.6.Техническая поддержка мероприятий, проводимых в Учреждении	До 5 баллов
		1.7.Соблюдение сроков выполнения заявок от работников Учреждения на устранение неполадок в работе компьютерной и офисной техники.	До 8 баллов
		1.8.Участие в разработке технического задания при закупке оборудования	До 5 баллов
2.	Дополнительные баллы за достижения, не вошедшие в критерии и показатели оценки эффективности деятельности		до 10 баллов

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	Да	-2
2.	Несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка и исполнительской дисциплины.	Да	-2
3.	Несоблюдение требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности.	Да	-2

3.13.Критерии материального стимулирования инженера по охране труда, инженера по организации труда:

№ п/п	**Критерии**	**Показатели критериев**	**Значение показателя, условие, количество баллов**
1.	Высокая эффективность работы	1.1.Разработка должностных инструкций (по видам работ в соответствии с видами работ учреждения)	2 балла
		1.2.Плановое проведение проверок технического состояния объектов контроля, составление актов, предписаний	Своевременный контроль – 5 баллов Отсутствие актов – 2 балла
		1.3.Организация и проведение учебных тренировок с составлением актов по результатам	Своевременно – 5 баллов Отсутствие актов – 0 баллов
		1.4.Организация и контроль за прохождением специалистами учреждения обучения по ОТ, ПБ и электробезопасности	Своевременно – 5 баллов Не своевременно – 0 баллов
		1.5.Проведение обучения персонала в соответствии с планом по ГО и ЧС	Своевременно – 5 баллов Отсутствует обучение -0 баллов
		1.6.Качественная организация прохождения медицинских осмотров	Организованы – 10 баллов, не организованы

			мед. осмотры – 0 баллов
		1.7.Своевременная и качественная подготовка информации по запросам; качественное составление отчётных форм	Информация подготовлена качественно, без замечаний – до 10 баллов; допущено одно замечание - минус 1балл; Информация направлена с замечаниями и несвоевременно - 0 баллов
		1.8.Подготовка текущей и отчетной документации	Без замечаний – 5 балов Наличие замечаний -0 баллов
		1.9. Своевременное проведение работ по аттестации и сертификации рабочих мест и оборудования на соответствие требованиям охраны труда.	2 балла
		1.10.Организация работ по уборке помещений, благоустройству территории Учреждения, организация пропускного режима, своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок	2 балла
		1.11.Организация и проведение работы в течение года, направленной на повышение условий безопасности в Учреждении. Соблюдение норм охраны труда, пожарной и электробезопасности.	2 балла
2.	Дополнительные баллы за достижения, не вошедшие в критерии и показатели оценки эффективности деятельности		до 10 баллов

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	Да	-2

2.	Несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка и исполнительской дисциплины.	Да	-2
3.	Несоблюдение требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности.	Да	-2

3.14. Критерии материального стимулирования водителя:

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Значение показателя, условие, количество баллов
1.	Высокая эффективность работы	1.1.Обеспечение исправного технического состояния транспорта	Отсутствие замечаний - 3 балла
		1.2.Отсутствие ДТП	3 балла
		1.3.Отсутствие замечаний на несоблюдение сроков технического осмотра транспорта	2 балла
		1.4.Сохранность инструментов, запасных частей, ГСМ	2 балла
		1.5.Отсутствие обоснованных жалоб на работу водителя	До 8 баллов
		1.6.Ведение и содержание документации – путевых листов и др. документации в надлежащем порядке	До 5 баллов
		1.7.Отсутствие нарушений в ходе перевозки обучающихся, грузов	До 6 баллов
		1.8.Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности	До 5 баллов
		1.9.Отсутствие замечаний на нарушение правил эксплуатации транспорта	2 балла
2.	Дополнительные баллы за достижения, не вошедшие в критерии и показатели оценки эффективности деятельности		до 10 баллов

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	Да	-2
2.	Несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка и исполнительской дисциплины.	Да	-2
3.	Несоблюдение требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности.	Да	-2
4.	Нарушение технической эксплуатации транспорта	Да	-2

3.15.Критерии материального стимулирования заведующего хозяйством:

№ п/п	Критерии	Баллы
1.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения.	0-3
2.	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности.	0-3
3.	Обеспечение сохранности и рационального использования материальных ценностей.	0-3
4.	Высокое качество подготовки и организации текущих и капитальных ремонтных работ.	0-3
5.	Осуществление контроля за работой обслуживающего персонала.	0-2
6.	Своевременное и качественное ведение документации.	0-3
7.	Проведение инвентаризации	0-2
	Максимальное количество баллов	19

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№ п/п	Критерии	Баллы
1.	Несоблюдение требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности.	-2
2.	Несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка и исполнительской дисциплины.	-2
3.	Несоблюдение установленных сроков представления планов, отчетов, сведений, информации, соблюдение требований по их оформлению, точность предоставляемой информации.	-2
4.	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса.	-2

3.16. Критерии материального стимулирования гардеробщика

№ п/п	Критерии	Баллы
1.	Обеспечение сохранности сданных вещей	0-3
2.	Соблюдение чистоты и порядка в гардеробе	0-2
3.	Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	0-3
	Максимальное количество баллов	8

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№ п/п	Критерии	Баллы
1.	Несоблюдение требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности.	-2
2.	Несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка и	-2

	исполнительской дисциплины.	
3.	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса.	-2

3.17.Критерии оценки материального стимулирования сторожа:

№п/п	**Критерии**	**Баллы**
1.	Сохранность материальных ценностей и инвентаря внутри здания и на прилегающей территории.	0-2
2.	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации и предупреждение администрации о ЧС и нарушениях	0-2
3.	Содержание помещения дежурного в надлежащем состоянии	0-2
4.	Качественное и своевременное ведение документации по приему и передачи смены	0-2
5.	Четкое исполнение контрольно-пропускного режима и требований по безопасности учреждения	0-3
6.	**Максимальное количество баллов**	**11**

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№п/п	**Критерии**	**Баллы**
1.	Несоблюдение требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности.	-2
2.	Несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка и исполнительской дисциплины.	-2

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

3.19. Размер выплат стимулирующего характера руководителю Организации устанавливается приказом учредителя по согласованию с коллегиальным органом управления организации.

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

3.21. Состав экспертно-аналитической группы утверждается приказом руководителя Организации. В состав экспертно-аналитической группы могут входить руководитель и заместители руководителя Организации, руководители методических объединений (комиссий), представители коллегиального органа

работников, представители коллегиального органа управления организации.

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

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

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

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

3.26. 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.

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

3.28. Руководитель Организации представляет в коллегиальный орган управления 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.

3.29. На основании представления руководителя Организации коллегиальный орган управления 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 коллегиального органа управления Организации определяется на основании документов, регламентирующих его деятельность.

3.30. На основании проведенной оценки достижений работников Организации

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

3.31. 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 Организации рассчитывается по формуле:

НЕ = (Д х Б) / М, где:

НЕ - 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 Организации, = 1000, тогда денежный вес 1 балла = 250000 рублей / 1000 = 250 рублей.

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

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

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

ПРИЛОЖЕНИЕ 4
к Положению об оплате труда
работников МБОУ Воротынская средняя
школа

ДОПЛАТЫ ЗА ДОПОЛНИТЕЛЬНО ВОЗЛОЖЕННЫЕ НА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ОБЯЗАННОСТИ

Перечень оснований		Размер доплат в процентах от минимального оклада по ПКГ
1. За классное руководство:		
Педагогическим работникам	1 - 4 классов	15
	5 - 11 классов	20
2. За проверку тетрадей учителям 1 - 4 классов		10
3. За проверку письменных работ:		
учителям по русскому языку и литературе		15
учителям по математике, химии, физике, биологии, иностранному языку, черчению, конструированию, технической механике, истории, обществознанию, географии		10
4. Консультирование, рецензирование рефератов и других творческих работ		10
5. За заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими учителям в муниципальных общеобразовательных организациях.		10
6. За руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями учителям, мастерам производственного обучения:		15
7. 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
8. За заведование учебно-опытными участками, тепличным или парниковыми хозяйствами (в зависимости от объема на время выполнения работ) учителям	до 25
9. За исполнение обязанностей мастера учебных мастерских (заведование учебными мастерскими):	
учителям	до 20
при наличии комбинированных мастерских	до 35
10. За проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в общеобразовательных организациях педагогическим работникам (в целом на организацию) с количеством классов-комплектов:	
от 10 до 19	25
от 20 до 29	50
30 и более	100
11. За работу с библиотечным фондом учебников работникам муниципальной образовательной организации, где отсутствует должность библиотекаря за работу с библиотечным фондом учебников в зависимости от количества экземпляров учебников, за работу с архивом Организации	до 20
12. За ведение делопроизводства и бухгалтерского учета учителям и другим работникам	до 25
13. За организацию трудового обучения, общественно полезного, производительного труда и профориентацию педагогическим работникам в муниципальных общеобразовательных организациях, имеющих:	
6 - 12 классов	20
13 - 29 классов	35
30 и более классов	60
14. Педагогическим работникам Организации, за участие в работе на областных экспериментальных площадках, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий	
педагогическим работникам	до 20
руководителям	до 10
15. Работникам Организации, осуществляющих образовательную деятельность, за работу в комиссиях по осуществлению закупок	
руководство комиссиями	20
работа секретаря	15
16. Водителям автотранспортных средств, при отсутствии в штате Организации должности механика за техническое обслуживание автотранспортных средств	до 30

17. Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании Организации	до 30

Примечания:

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

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

2. Доплаты за классное руководство, проверку тетрадей устанавливаются в размере, предусмотренном настоящей таблицей, в классе с наполняемостью не менее 15 человек, за исключением классов, обучающихся по адаптированным основным общеобразовательным программам. Для классов с меньшей наполняемостью расчет размера доплаты за классное руководство, проверку тетрадей осуществляется в размере 50 процентов от установленной доплаты. Для классов, обучающихся по адаптированным основным общеобразовательным программам, доплаты за классное руководство, проверку тетрадей устанавливаются в размере, предусмотренном настоящей таблицей.

ПРИЛОЖЕНИЕ 5
к Положению об оплате труда
работников МБОУ Воротынская средняя
школа

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.

№ п/п	Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1.	Организации, осуществляющие образовательную деятельность, кроме организаций высшего образования и дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов) Организации здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка; детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и другое; а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых	учителя, преподаватели, сурдопедагоги*, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-

		методисты (в том числе по физической культуре и спорту, туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно- воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летной подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, УКП, 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 профессионального 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) организации 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 учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские	воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и

	кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительные учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	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 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);

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 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;

5) педагогам дополнительного образования;

6) педагогам-психологам;

7) методистам;

8) преподавателям организации дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных школ, школ искусств);

9) учителям музыки, музыкальным руководителям.

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

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

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

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

ПРИЛОЖЕНИЕ 6
к Положению об оплате труда
работников МБОУ Воротынская средняя
школа

РАЗМЕРЫ МИНИМАЛЬНЫХ ОКЛАДОВ, МИНИМАЛЬНЫХ СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ МБОУ ВОРОТЫНСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА, ПО ЗАМЕЩАЕМЫМ ДОЛЖНОСТЯМ, ПРЕДУСМОТРЕННЫМ ПКГ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ

N п/п	Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по профессии	Минимальные оклады (минимальные ставки заработной платы), рублей
1.	ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» (руководитель кружка, аккомпаниатор, культорганизатор)		11 215
2.	ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» (библиотекарь, библиограф, звукооператор, художник, художник-конструктор и другие)		12 559
3.	ПКГ «Должности руководящего состава организаций культуры, искусства и кинематографии» (заведующий отделом (сектором) библиотеки, заведующий отделом (сектором) музея, звукорежиссер и другие)		14 055