

Кочурова

ПРИНЯТ
на общем собрании работников
протокол от 30.08.2021 №3

УТВЕРЖДЕНО
приказом МБ ОУ Кочкуровской СШ
от 30.08.2021 № 113

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения Кочкуровской средней школы (далее –МБ ОУ
Кочкуровская СШ), осуществляющих образовательную деятельность на
территории Починковского муниципального округа Нижегородской области
(далее – Положение)

I. Общие положения

Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением администрации Починковского муниципального района от 14.04.2017 №295 "Об утверждении положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Починковского муниципального района Нижегородской области", распоряжения администрации Починковского муниципального района от 15.10.2008 №1133-р "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных учреждениях Починковского муниципального района Нижегородской области", распоряжения администрации Починковского муниципального района от 15.10.2008 №1134-р "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных учреждениях Починковского муниципального района Нижегородской области", распоряжения администрации Починковского муниципального района от 16.10.2008 №1140-р "Об утверждении Методических рекомендаций по введению и разработке в муниципальных бюджетных учреждениях района новых систем оплаты труда", постановлением администрации Починковского муниципального округа Нижегородской области от 18.08.2021 №1015 «О внесении изменений в постановление администрации Починковского муниципального района от 03.06.2014 г. № 430 «Об утверждении Положения».

Настоящее Положение применяется при определении заработной платы работников МБ ОУ Кочкуровской СШ Починковского муниципального округа Нижегородской области, осуществляющих образовательную деятельность на территории Починковского муниципального округа.

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 руководителя по оценке деловых качеств работников и результатов их труда.

Отраслевая система оплаты труда работников организации, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, устанавливается соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами.

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

Отраслевая система оплаты труда работников МБ ОУ Кочкуровской СШ устанавливается и изменяется с учетом:

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

б) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

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

г) перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Починковского муниципального района Нижегородской области, утвержденного распоряжением администрации Починковского муниципального района от 15.10.2008 №1133-р;

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

е) минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размеров ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общеотраслевых профессий рабочих муниципальных организации Починковского муниципального района Нижегородской области;

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

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

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 руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров организации, условия осуществления выплат компенсационного, стимулирующего и иного характера. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

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

соответствующих минимальных окладов, утверждаемых постановлением администрации Починковского муниципального округа.

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

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.

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

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.

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

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

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.

Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций организации в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителем в порядке нормативного финансирования, а также объем ассигнований, предусматриваемый в бюджетных сметах подведомственных ему

организации, могут быть уменьшены только при условии уменьшения объема предоставляемых ими бюджетных услуг.

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

II. Порядок и условия оплаты труда

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

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

Штатное расписание организации ежегодно утверждается директором организации и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих данной организации (примерные штатные расписания по типам образовательных организаций утверждаются приказами управления образования администрации Починковского муниципального округа Нижегородской области). В соответствии с уставной деятельностью организации при формировании штатного расписания используются должности и профессии в соответствии с профессиональными квалификационными группами, утверждёнными приказами Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247н; от 29 мая 2008 года № 248н; от 5 мая 2008 года №216н.

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

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

Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работникам, размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставка заработной платы) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), устанавливаются директором школы 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.

Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников организации по должностям и профессиям соответствующих профессионально квалификационных групп (далее – минимальные оклады по ПКГ), основания и величины коэффициентов, повышающих минимальные оклады по ПКГ, установлены в приложении 1 «Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников муниципальной организации, осуществляющих образовательную деятельность на территории Починковского муниципального округа Нижегородской области» к настоящему Положению.

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

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

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников организации устанавливаются 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 МБ ОУ Кочкуровской СШ " к настоящему Положению.

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда организации определено в приложении 3 "Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда МБ ОУ Кочкуровской СШ " к настоящему Положению.

В целях поощрения работников за выполненную работу в организации устанавливаются по решению работодателя премии по итогам работы за определенный период (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год), а также премии к праздничным датам, юбилейным датам (50,55,60,65 лет).

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

Порядок установления должностных окладов педагогическим работникам.

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

Базой для расчёта должностного оклада конкретному работнику является минимальный оклад по ПКГ, соответствующий занимаемой должности или профессии. К минимальному окладу по ПКГ применяются повышающие коэффициенты, формирующие должностной оклад, а также коэффициенты, формирующие персональные повышающие надбавки к должностному окладу (приложение 1 «Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников МБ ОУ Кочкуровской СШ» к настоящему Положению).

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

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.

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

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

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

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

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

Изменение размеров должностных окладов работников производится в следующие сроки:

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

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

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

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

2.9.12. Директор школы проверяют документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) учителей, воспитателей, преподавателей, других работников, устанавливают им должностные оклады, ежегодно составляют и утверждают на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в той же организации помимо основной работы), тарификационные списки по форме, установленной приказом управления образования администрации Починковского муниципального округа.

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

Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в МБ ОУ Кочкуровской СШ.

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 образовательной организации устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

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

Продолжительность рабочего времени работников образовательной организации для воспитанников с недостатками умственного развития, поражением центральной нервной системы с нарушением психики; для женщин, работающих в образовательных организациях, расположенных в сельской местности; специалистов (дефектологии, психологии, логопедии и других) – 36 часов работы в неделю.

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

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

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

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

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

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

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

1-4 классов, не имеющих необходимой подготовки для ведения уроков русского языка, организации, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам начального общего образования с родным (нерусским) языком обучения, расположенных в сельских населенных пунктах;

русского языка организации, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам начального общего образования с родным (нерусским) языком обучения, расположенных в сельских населенных пунктах;

физической культуры организации, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам, расположенных в сельских населенных пунктах.

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

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

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

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

Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного пунктом 2.10.10 настоящего Положения.

Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

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

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

При определении учебной нагрузки на новый учебный год учителям 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 2.10.8 настоящего Положения.

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

Предельный объем учебной нагрузки, который может выполняться в образовательной организации директором, определяется учредителем (либо уполномоченным органом - управлением образования) образовательной организации, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, директором образовательной организации. Преподавательская работа в той же образовательной организации для указанных работников совместительством не считается.

Сохранение объема учебной нагрузки и преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) у учителей и преподавателей выпускных классов, групп обеспечивается путем преподавания 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).

2.10.10¹. Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

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

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

педагогам дополнительного образования и старшим педагогам дополнительного образования;

2.10.10². За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, перечисленных в пункте 2.10.10¹, принимается норма часов учебной (преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы.

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

При возложении на учителей общеобразовательных организации, для которых данное образовательная организация является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти

цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях и совместительством не считаются.

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

Порядок, установленный абзацами первым – третьим настоящего пункта, применяется при установлении продолжительности рабочего времени (установления размера педагогической работы) работникам организации дополнительного образования.

Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам МБ ОУ Кочкуровской СШ

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

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

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

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

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

Установленную таким образом месячную заработную плату учителю следует выплачивать до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в

разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

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

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

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

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

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

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

Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

Почасовая оплата труда педагогических работников образовательной 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-х месяцев;

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

за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организации (в том числе из числа работников органов, осуществляющих управление

в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации;

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

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

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

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

III. Условия оплаты труда директора МБ ОУ Кочкуровской СШ, заместителей директора

Заработная плата директора школы, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад директора школы, определяемый трудовым договором.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора школы, его заместителей и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего директора, его заместителей, главного бухгалтера) определяется органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, в размере, не превышающим размера, установленного администрацией Починковского муниципального округа Нижегородской области.

Орган, осуществляющий функции и полномочия учредителя, определяет размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы директора школы, 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 директора, 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 директора школы, 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 директора, его заместителей и главного бухгалтера организации, включенных в перечень, утвержденный в установленном действующем законодательством порядке.

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

По вновь созданной организации в течении первого года ее деятельности соотношение среднемесячной заработной платы директора, 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 директора его заместителей и главного бухгалтера) определяется за период фактической работы организации.

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

Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера организации устанавливаются директором школы на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада директора школы.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются для директора школы, заместителей директора 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.

Премирование директора школы осуществляется с учетом результатов деятельности организации в соответствии с критериями оценки эффективности работы руководителя, утверждаемыми учредителем (либо уполномоченным органом – управлением образования) организации, за счёт бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников организации. Размеры премирования директора школы, порядок его выплаты устанавливаются в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя организации.

Для директора школы 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 директору ежегодно устанавливаются учредителем в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя организации. Перечень стимулирующих выплат, в том числе за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, определяется в порядке, утверждаемом приказом управления образования администрации Починковского муниципального округа Нижегородской

области.

Директору школы, заместителям директора, главному бухгалтеру выплачиваются надбавки за выслугу лет.

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

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

Выслуга лет устанавливается:

для директора школы – в зависимости от стажа руководящей работы, определяемого в порядке, утвержденном министерством образования Нижегородской области;

для заместителей директора - в зависимости от общего педагогического стажа;

для главного бухгалтера - в зависимости от общего стажа работы.

Директору школы, заместителям директора предусматриваются надбавки за наличие высшей квалификационной категории в размере 10% от должностного оклада.

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

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

Размещение информации о рассчитанной за календарный год среднемесячной заработной плате директора школы, его заместителей и главного бухгалтера организации в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" и предоставление указанными лицами данной информации производится в соответствии с Порядком размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате директора, его заместителей и главного бухгалтера муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" и представления указанными лицами данной информации, утвержденным администрацией Починковского муниципального округа Нижегородской области.

IV. Другие вопросы оплаты труда

Должностные оклады заместителей директора структурных подразделений рекомендуется устанавливать на 5-10 % ниже должностных оклада руководителя соответствующих структурных подразделений.

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

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

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

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

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.

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



Иванов О.Н. Иванушкова

ПРИЛОЖЕНИЕ 1
к Положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
Кочкуровской средней школы

**ПОРЯДОК
ФОРМИРОВАНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ (СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ
ПЛАТЫ) РАБОТНИКОВ МБ ОУ НАРУКСОВСКОЙ СШ,
ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ НА
ТЕРРИТОРИИ ПОЧИНКОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА
НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ**

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

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

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад ¹ , руб.	Минимальный оклад ^{1*} , руб.	Минимальный оклад, руб	Минимальный оклад ² , руб.
1 квалификационный уровень (старший вожатый)	1,0		6861	4565	
3 квалификационный уровень (воспитатель, педагог-психолог,)	1,17	9768	8002	5326	8073
4 квалификационный	1,22	10233	8384	5580	

й уровень (учитель, учитель- дефектолог, учитель-логопед (логопед), педагог- библиотекарь					
---	--	--	--	--	--

Примечание:

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

^{1*} Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников (за исключением должностей: "учитель", "преподаватель", "педагог") муниципальных общеобразовательных организаций (включая общеобразовательные организации, реализующие адаптированные основные общеобразовательные программы).

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

Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений.

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

Положением об оплате труда работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, Починковского муниципального округа Нижегородской области (далее - Положение об оплате труда) предусматриваются коэффициенты, повышающие минимальный оклад по ПКГ и формирующие должностной оклад.

По должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников (пункт 1.4 настоящего Приложения), должностей

руководителей структурных подразделений (пункт 1.5 настоящего Приложения), предусматриваются повышающие коэффициенты к минимальным окладам по ПКГ:

за уровень профессионального образования:

бакалавр	1,1;
специалист	1,1;
магистр	1,1

за квалификационную категорию:

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

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

Повышающий коэффициент устанавливается приказом работодателя по предоставлению соответствующей аттестационной комиссии.

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

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

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

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

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

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам организации в зависимости от общего педагогического стажа работы по должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников (пункт 1.4 настоящего Приложения), должностей руководителей структурных подразделений (пункт 1.5 настоящего Приложения) и общего стажа работы по должностям работников учебно-вспомогательного персонала (пункт 1.2 и 1.3 настоящего Приложения) и

рассчитывается, исходя из минимального оклада по ПКГ, для должностей педагогических работников от минимального оклада по ПКГ с учетом учебной нагрузки. Перечень организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования при определении размеров надбавки за выслугу лет, приведён в приложении 5 «Порядок определения стажа педагогической работы» к Положению.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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	5580
2 квалификационный уровень	1,08	6026

Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня".

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	1,02	6186

2 квалификационный уровень	1,04	6308
3 квалификационный уровень	1,11	6732
4 квалификационный уровень	1,17	7096
5 квалификационный уровень	1.26	7642

Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня".

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	7278
2 квалификационный уровень	1,20	8734
3 квалификационный уровень	1,40	10189
4 квалификационный уровень	1,55	11281
5 квалификационный уровень	1,67	12154

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня».

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	14500
2 квалификационный уровень	1,1	15950
3 квалификационный уровень	1,25	18125

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

за выслугу лет:

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

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

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

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

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

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

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

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается директором школы персонально в отношении конкретного работника, и устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер персональных повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. Представленные персональные повышающие коэффициенты применяются к должностному окладу. Денежная надбавка, полученная в результате применения персональных повышающих коэффициентов, суммируется с должностным окладом.

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

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

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: 4466 руб.

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

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

Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня".

Размер минимальной ставки заработной платы: 5065 руб.

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

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

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

Квалификационные уровни	Квалификационные разряды	Профессии, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Повышающий коэффициент в зависимости от профессии
Профессии рабочих, не включенные в ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня" Размер минимальной ставки заработной платы: 4466 руб.			
1	2	Кухонный работник	1,04
Профессии рабочих, не включенные в ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня" Размер минимальной ставки заработной платы: 5065 руб.			
1	5	Повар	1,11

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

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

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем организации персонально в отношении

конкретного работника, и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер персональных повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. Персональные повышающие коэффициенты применяются к ставке заработной платы. Денежная надбавка, полученная в результате применения персональных повышающих коэффициентов, суммируется со ставкой заработной платы.

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

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

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

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

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

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

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

ПРИЛОЖЕНИЕ 2
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
Кочкуровской средней школы

ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

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

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

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

Выплаты отдельным категориям работников за особые условия труда производственного характера.

№	Перечень оснований	Размер выплат в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы)
1	За работу в общеобразовательных организациях, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития).	15-20

2	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья на период фактической работы с указанными в настоящем пункте категориями детей	20
3	За работу в образовательных организациях, имеющих отделения, классы, группы, в которых реализуются адаптированные основные общеобразовательные программы, для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении: <ul style="list-style-type: none"> • руководителю; • работникам, непосредственно занятым в таких классах 	20 20

1.3 Перечень работников и конкретные размеры выплат компенсационного характера к должностным окладам работников (в случаях, предусматривающих диапазон от минимального до максимального размеров выплат) определяются руководителем организации по согласованию с представительным органом работников организации в зависимости от степени и продолжительности их занятости в условиях, отклоняющихся от нормальных, и других факторов. Перечень должностей, по которым с учетом конкретных условий работы в данных организации, подразделениях, устанавливаются выплаты компенсационного характера, определяются положением об оплате труда в организации.

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.

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

Руководящие работники:

- директор,
- заместители директоров
- главный бухгалтер.

1.6.2. Специалисты:

- библиотекарь, педагогические работники;
- организаторы внеклассной и внешкольной воспитательной работы с детьми (педагоги – организаторы);
- педагог-психолог;
- лаборант, имеющие высшее и среднее профессиональное образование.

Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

№ п/п	Наименование доплат	Рекомендуемый размер выплат (в процентах от должностного оклада)
1.	За работу в ночное время, за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов)	не ниже 35
2.	За работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда (приказ Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 "Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР")	<p>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.</p> <p>Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором (статья 4 Трудового кодекса Российской Федерации).</p> <p>Конкретные размеры доплат определяются по результатам специальной оценки условий труда за время фактической занятости в таких условиях.</p>
3.	За ненормированный рабочий день водителям автомобилей	25
4.	За работу водителям автомобилей, требующего повышенного уровня профессиональной	

	квалификации I класса II класса	25 10
5.	<p>За привлечение работника к работе в установленный ему графиком выходной или нерабочий праздничный день: работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам работникам, получающим месячный оклад</p> <p>По желанию работника, работавшего в выходной и нерабочий праздничные дни, ему может быть предоставлен другой день отдыха. (В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит).</p>	<p>не менее чем в двойном размере</p> <p>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</p>
6.	<p>За переработку рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работу в организациях, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, осуществляемую по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой</p>	<p>сверхурочная работа оплачивается за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере</p>

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

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

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

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

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

ПРИЛОЖЕНИЕ 3
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
Кочкуровской средней школы

**ПОЛОЖЕНИЕ
О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ
ТРУДА
МБ ОУ Кочкуровской СШ**

1. Общие положения

Настоящее положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда разработано в целях повышения качества и результата трудовой деятельности работников организации.

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

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

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.

Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

2. Выплаты за качество выполняемых работ

Выплаты за качество выполняемых работ предполагают поощрение работника за участие в течение рассматриваемого периода в выполнении

важных работ, мероприятий (подготовка к российским, окружным, областным, районным мероприятиям; разработка образовательных проектов, программ; инновационная и экспериментальная деятельность); за особый режим работы (работа в классе-комплекте, реализация воспитательных программ, программ внеурочной деятельности, программ профилактического и оздоровительного характера с детьми, требующими повышенного внимания, и т.д.); за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются независимо от показателей оценки эффективности деятельности работника, как в процентном отношении, так и фиксированными денежными выплатами на основании приказа директора школы.

Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ могут выплачиваться:

- учителям начальных классов, работающим в классе-комплекте – до 25% от должностного оклада с учетом нагрузки,
- учителям английского языка, работающим в классе-комплекте – до 20% от должностного оклада с учетом нагрузки,
- учителям за реализацию программ внеурочной деятельности – до 25% от должностного оклада с учетом нагрузки.

Выплаты за качество выполняемых работ могут быть единовременными, ежемесячными, ежеквартальными, за учебный год.

Указанные выплаты осуществляются, если выполняемые работы или проводимые мероприятия отвечают хотя бы одному из следующих условий:

- требуют длительного подготовительного этапа;
- охватывают значительное количество учащихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних учащихся, работников учреждения;
- улучшают коллективные результаты деятельности учреждения;
- улучшают значение наиболее «проблемных» показателей оценки деятельности учреждения;
- способствуют привлечению значительного объема дополнительных финансовых и материальных средств.

Размер выплат зависит от конкретного вклада работника.

3. Премияльные выплаты по итогам работы

3.1. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются на основании приказа директора в денежном выражении:

- по итогам работы за отчетный период (квартал, полугодие, год);
- за выполнение конкретной работы (поручения, задания);
- за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;
- за своевременное заполнение автоматизированных информационных систем;
- за выполнение работ, связанных с обеспечением безаварийного, бесперебойного функционирования инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;
- за отсутствие ДТП, замечаний;
- за инициативу, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда;
- за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- за объявление благодарности, присвоение почетных званий, награждение ведомственными наградами, знаками отличия, почетными грамотами Министерства образования и науки РФ, администрации Починковского муниципального района, управления образования администрации Починковского муниципального района по инициативе управления образования и учредителя администрации Починковского муниципального района;
- премии к праздничным датам, юбилейным датам (50,55,60,65 лет).

3.2. При премировании по итогам работы за отчетный период учитывается:

- своевременное, добросовестное, качественное выполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения).

Премияльные выплаты по итогам работы (поручения, задания) устанавливаются, если выполненные или выполняемые работы отвечают хотя бы одному из следующих условий:

связаны с проведением мероприятий муниципального, областного, всероссийского, международного уровней;

связаны с выполнением особо важных или срочных работ;

связаны с реализацией проектов, программ, инициатив и т.п., имеющих значение для образовательной организации в целом.

Назначение премиальных выплат, не связанных с результативностью труда, не допускается.

Премииальные выплаты по итогам работы, установленные по итогам работы за определенный период (квартал, полугодие, год), не выплачиваются в случае прекращения трудового договора по основаниям, предусмотренным статьями 71, 79, 80, пунктами 3, 5-9, 11, 13 части первой статьи 81, пунктами 3, 4, 8, 13 части первой статьи 83, статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работники, допустившие нарушение своих должностных обязанностей, могут быть лишены премии частично или полностью.

Частичное или полное лишение премий производится за тот отчетный период, в котором имело место нарушение должностных обязанностей.

Перечень нарушений, упущений в деятельности, при которых работники не могут быть премированы:

- Нарушение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка.
- Нарушение правил техники безопасности и норм охраны труда.
- Нарушение санитарно-гигиенического режима образовательной организации.
- Нарушение требований трудового законодательства и локальных актов образовательной организации.
- Наличие обоснованных устных и письменных жалоб.
- Случаи детского травматизма во время пребывания в образовательной организации.
- Ухудшение качества оказываемой образовательной услуги.
- Наличие дисциплинарного взыскания.
- Нарушение этики поведения и субординации.

4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются по основной должности.

Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности работника в школе приказом директора создается комиссия по оплате труда (далее - Комиссия).

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

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

Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются по следующим Показателям оценки эффективности деятельности работников.

**ПОКАЗАТЕЛИ
оценки эффективности деятельности работников**

№ п/п	Направление оценки, показатель	Должности работников	Критерии оценки показателя
	Показатели деятельности образовательной организации		
1.	Соответствие деятельности ОО требованиям законодательства в сфере образования (отсутствие предписаний надзорных органов, объективных жалоб)		2 балла – предписания надзорных органов, жалобы отсутствуют; 0 баллов – предписания надзорных органов, жалобы имеются
2.	Доля выпускников, не сдавших единый государственный экзамен по обязательным предметам, в общей численности выпускников ОО		2 балла – отсутствуют выпускники, не сдавшие ЕГЭ по обязательным предметам; 0 баллов - не выше районного показателя; (-2) балла - выше районного показателя
3.	Средний балл ЕГЭ по русскому языку и математике выпускников ОО		2 балла – средний балл ЕГЭ по русскому языку и математике выше среднего по району; 1 балл - средний балл ЕГЭ по русскому языку или математике выше среднего по району; 0 баллов – средний балл ЕГЭ по русскому языку и математике не выше среднего по району
4.	Средний балл ОГЭ по русскому языку и математике выпускников ОО		2 балла – средний балл ОГЭ по русскому языку и математике выше среднего по району; 1 балл - средний балл ОГЭ по русскому языку или математике выше среднего по району

		району; 0 баллов – средний балл ОГЭ по русскому языку и математике не выше среднего по району
5.	Реализация в ОО дополнительных образовательных программ на бюджетной основе	Достижение значений районных показателей 1 балл – охват обучающихся выше районного; 0 баллов – ниже районного
6.	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья обучающихся	1 балл - да; 0 баллов - нет
7.	Профилактика правонарушений у обучающихся (наличие правонарушений обучающихся, зафиксированных вступившим в силу решением КДН об административном наказании или решением суда о применении мер уголовной ответственности)	1 балл - нет; (-1) балл - да
8.	Уровень оборудования кабинетов в соответствии с требованиями ФГОС	2 балла – максимальный 1 балл – необходимый 0,5 балла – минимальный
9.	Удовлетворенность качеством образовательных услуг участников образовательных отношений	1 балл - более 80 % 0 баллов - менее 80 %
10.	Предоставление первоочередных муниципальных услуг в электронном виде (в соответствии с календарным планом перехода на предоставление первоочередных муниципальных услуг, оказываемыми муниципальными учреждениями района)	1 балл - да; 0 баллов - нет
11.	Соблюдение требований безопасности в ходе организации работы ОО	2 балла - отсутствуют случаи травматизма обучающихся во время осуществления

		образовательной деятельности, сотрудников на рабочем месте; (-2) балла – имеют место случаи травматизма учащихся во время осуществления образовательной деятельности и (или) сотрудников на рабочем месте	
12.	Доля высококвалифицированных кадров в сфере образования от числа квалифицированных работников	Достижение значений районных показателей 1 балл – да -1 балл – нет	
	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.)		
13.	Доля обучающихся, участвовавших в социально значимой деятельности (в реализации социальных проектов, программ и т.п.), от общего числа обучающихся	Заместитель директора, учитель, воспитатель ГПД, старшая вожатая, библиотекарь	2 балла присваивается в случае, если доля обучающихся, участвовавших в социально значимой деятельности (в реализации социальных проектов, программ и т.п.) – не менее 3 % от общего числа обучающихся При менее 3% - 0 баллов
	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся		
14.	Проведение системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	Заместитель директора, учитель, воспитатель в ГПД, старшая вожатая,	2 балла присваивается за использование в комплексе не менее трех форм мониторинга

		библиотекарь	индивидуальных достижений обучающихся в течение учебного года 1 балл – не менее двух форм 0,5 балла – не менее одной формы 0 баллов – мониторинг не проводится
	Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)		
15.	Результаты независимой оценки качества образования	Заместитель директора, учитель	2 балла – выше среднего по району 0 баллов – ниже среднего по району
16.	Доля обучающихся, получивших за год отметки «4» и «5»	Заместитель директора, учитель	2 балла присваивается за выполнение показателя от 80% до 100% , 1,5 балла присваивается за выполнение показателя от 51% до 79% . 1балл присваивается за выполнение показателя от 26% до 50% . 0,5 балла присваивается за выполнение показателя от 10% до 25% . 0 баллов при выполнении показателя менее

			10%
17.	Наличие учащихся, получивших по итогам года отметку «2»	Заместитель директора, учитель	2 балла присваивается при отсутствии обучающихся, получивших по итогам года отметку «2». (-2) балла - при наличии обучающихся, получивших по итогам года отметку «2»
18.	Наличие обучающихся, закончивших учебный год с Похвальным листом	Заместитель директора, учитель	2 балла – при наличии отличников. 0 баллов – при отсутствии отличников.
19.	Сохранность контингента обучающихся в ГПД	Воспитатель ГПД	2 балла – 100% 1 балл – 80-99% 0 баллов – менее 80%
	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся		
20.	Проведение мероприятий, направленных на психолого-педагогическое просвещение родителей (лекций, семинаров, открытых уроков для родителей, групповых тематических консультаций, психолого-педагогических практикумов, мастер-классов по семейному воспитанию и т.д.)	Заместитель директора, учитель, воспитатель ГПД, старшая вожатая, библиотекарь	2 балла присваивается за проведение не менее двух мероприятий психолого-педагогического просвещения родителей в течение учебного года 1 балл присваивается за проведение одного мероприятия психолого-педагогического

			просвещения родителей в течение учебного года 0 баллов – мероприятия не проводили
21.	Участие родителей (законных представителей) обучающихся в мероприятиях, проводимых в учреждении	Заместитель директора, учитель, воспитатель ГПД, старшая вожатая, библиотекарь	2 балла - да 0 баллов – нет
22.	Применение электронных дневников успеваемости и электронных журналов.	Заместитель директора, учитель	1 балл – да; 0 баллов – нет
23.	Осуществление координации воспитательного взаимодействия	Старшая вожатая	1 балл – совместная работа со школой 2 балла - работа с учреждениями культуры, дополнительного образования 3 балла - работа с родителями
	Участие и результаты участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.		
24.	Количество обучающихся, являющихся за отчетный период победителями или призерами всероссийской олимпиады школьников	Заместитель директора, учитель	5 баллов – за каждого победителя или призера муниципального этапа 10 баллов – за каждого победителя или призера регионального этапа 15 баллов – за каждого победителя или призера федерального этапа
25.	Количество обучающихся –	Заместитель	1 балл – за каждого

	победителей и призеров других очных мероприятий (смотров, конкурсов, соревнований), за исключением всероссийской олимпиады школьников	директора, учитель, воспитатель в ГПД, старшая вожатая, библиотекарь	победителя или призера муниципального этапа 5 баллов – за каждого победителя или призера регионального этапа 10 баллов – за каждого победителя или призера федерального этапа
	Учебно-методическая работа, участие в педагогических проектах		
26.	Участие в конкурсах профессионального мастерства	Заместитель директора, учитель, воспитатель ГПД, старшая вожатая, библиотекарь	3 балла – участие на муниципальном уровне 4 балла – участие на региональном уровне 5 балла – участие на федеральном уровне 5 баллов – победитель или призер на муниципальном уровне 7 баллов – победитель или призер на региональном уровне 10 баллов – победитель или призер на федеральном уровне
27.	Разработка и внедрение авторских программ, методик, материалов, прошедших экспертизу	Заместитель директора, учитель, воспитатель ГПД, старшая вожатая, библиотекарь	5 баллов – да 0 баллов - нет

28.	Наличие публикаций материалов в методических сборниках, профессиональных и педагогических изданиях	Заместитель директора, учитель, воспитатель ГПД, старшая вожатая, педагог - библиотекарь	3 балла – на муниципальном уровне 4 балла – на региональном уровне 5 балла – на федеральном уровне
29.	Размещение методических разработок на сайте школы или других информационных источниках	Заместитель директора, учитель, воспитатель в ГПД, старшая вожатая, библиотекарь	1 балл – да 0 баллов - нет
30.	Участие в инновационной и экспериментальной деятельности	Заместитель директора, учитель, воспитатель в ГПД, старшая вожатая, библиотекарь	2 балла – да 0 баллов - нет
31.	Наличие собственного регулярно обновляемого сайта	Заместитель директора, учитель, воспитатель ГПД, старшая вожатая, библиотекарь	2 балла – да 0 баллов - нет
32.	Проведение открытых уроков, внеклассных мероприятий, мастер-классов, семинаров и т.п.	Заместитель директора, учитель, воспитатель ГПД, старшая вожатая, библиотекарь	2 балла – на школьном уровне 5 баллов – на муниципальном уровне 10 баллов – на региональном уровне
33.	Деятельность в составе экспертных и рабочих комиссий	Заместитель директора, учитель, воспитатель ГПД, старшая вожатая, библиотекарь	2 балла – на школьном уровне 3 балла – на муниципальном уровне 4 балла – на региональном уровне

34.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	Заместитель директора, учитель, воспитатель ГПД, старшая вожатая, библиотекарь	1 балл – за каждое проведенное физкультурно-оздоровительное или спортивное мероприятие
35.	Наличие детской организации	Старшая вожатая	2 балла – да 0 баллов - нет
	Работа с детьми из социально неблагополучных семей		
36.	Осуществление индивидуальной профилактической работы, работа с родителями детей из социально-неблагополучных семей, посещение семей, вовлечение детей в общественную жизнь школы (<i>количество посещенных социально неблагополучных семей, наличие актов, результативность работы</i>)	Заместитель директора, учитель, старшая вожатая	2 балла – да 0 баллов - нет
	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.)		
37.	Оформление кабинета	Учитель, воспитатель в ГПД, старшая вожатая, библиотекарь	2 балла присваивается за занятие первого места в конкурсе, проводимого в учреждении, на лучшее оформление кабинета 1 балла присваивается за занятие призового места в конкурсе, проводимого в учреждении, на лучшее оформление кабинета
38.	Участие в работе по эстетическому оформлению и	Заместитель директора,	2 балла присваивается за

	благоустройству помещений и территории учреждения	учитель, воспитатель в ГПД, старшая вожатая, библиотекарь	выполнение показателя 0 баллов за невыполнение показателя
39.	Укомплектованность учебниками	библиотекарь	2 балла – 100% (-2) балла – менее 100%
40.	Количество организованных тематических выставок, читательских конференций, других мероприятий по культурному развитию личности, продвижению чтения, поддержке интереса к литературе, к развитию словесности и формированию информационной культуры	библиотекарь	1 балл за каждое проведенное мероприятие
	Повышение квалификации, профессиональная подготовка		
41.	Прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки, кроме обязательных курсов повышения квалификации	Заместитель директора, учитель, воспитатель в ГПД, старшая вожатая, библиотекарь	2 балла – да 0 баллов - нет

4.6 Результаты экспертной оценки оформляются Комиссией в оценочном листе результативности деятельности работника за отчетный период; оценочный лист, завершающийся итоговым баллом, подписывается всеми членами Комиссии, доводится для ознакомления под роспись работнику и утверждается приказом директора.

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

Комиссия обязана в течение двух дней рассмотреть заявление работника и дать письменное или устное (по желанию работника) разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол Комиссии).

При бальной оценке выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в размере, равном произведению стоимости одного

балла на количество баллов, набранных по итогам оценки эффективности деятельности.

При оценке в баллах по каждому показателю устанавливается значение в рублях.

Оценка деятельности работников производится в срок до 30 августа текущего учебного года и устанавливается на очередной учебный год.

Выплаты устанавливаются на срок не более одного года.

Количество баллов одного педагога для получения максимальной надбавки не ограничено.

Для определения уровня работы педагогических работников выводится средний балл по образовательной организации.

Форма представления информации о значениях показателей деятельности работника

ФИО работника _____

Должность _____

№ п/п	Наименование показателя	Значение	Количество баллов
1			
2			
3			
4			
5			
	Сумма баллов		

5. Общие условия назначения выплат

Решение о назначении выплат стимулирующего характера принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Работнику, проработавшему неполный период, могут засчитываться результаты деятельности в другой организации или иной неполный период, за который устанавливаются выплаты за интенсивность и высокие результаты труда по показателям эффективности деятельности работника.

Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются за фактически отработанное время в случаях его увольнения по следующим основаниям:

призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную службу;

признание работника полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением;

увольнение по соглашению сторон или по собственному желанию в связи с выходом на пенсию (при достижении пенсионного возраста);

перевод на другую работу.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премиальной выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

Выплаты за качество и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам конкретной работы, выплаты за интенсивность и напряжённость выполняемых работ могут не назначаться или быть снижены за истекший месяц в следующих случаях:

невыполнение учреждением муниципального задания;

не достижение средних по муниципальному району значений показателей;

непредставление или несвоевременное представление работником информации, содержащей значения показателей для оценки деятельности работника, необходимой для установления выплаты работнику по определенному основанию;

нарушение работником трудовой дисциплины или невыполнения своих должностных обязанностей, в том числе нарушение требований пожарной безопасности, санитарно-эпидемиологической правил и нормативов.

В случае недостаточности денежных средств на текущий месяц для осуществления выплат стимулирующего характера в полном объеме, они осуществляются в следующей последовательности:

- выплаты за стаж непрерывной работы, за выслугу лет;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты труда;
- премиальные выплаты по итогам конкретной работы.

При отсутствии средств выплаты на следующие месяцы не переносятся.

ПРИЛОЖЕНИЕ 4
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
Кочкуровской средней школы

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

Перечень оснований		Размер доплат в процентах от минимального оклада по ПКГ
1. За классное руководство (руководство группой):		
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, преподавателям по русскому языку, родному языку и литературе		15
Учителям, преподавателям по математике, химии, физике, биологии, иностранному языку, черчению, конструированию, технической механике, истории, обществоведению, географии		10
4. Консультирование, рецензирование рефератов и других творческих работ		10
5. За заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими:		
Учителям в общеобразовательных организациях (в том числе с наличием интерната)		10
6. За руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями:		
Учителям, преподавателям, мастерам производственного обучения		до 15
7. За обслуживание вычислительной техники: Учителям, преподавателям или другим работникам при обслуживании вычислительной техники с привлечением других специалистов (за внеурочную работу по поддержке, установке, обновлению программного обеспечения (в т.ч. антивирусных программ), подготовку к урокам, ведение занятий по другим дисциплинам с использованием компьютеров, мелкий текущий ремонт и другие необходимые		

мероприятия для обеспечения учебного процесса с использованием компьютера: - за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом не мене 5 единиц	10
- за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом от 5 до 10 единиц	15
- за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом от 10 до 15 единиц	20
- за 15 и более, технически исправных и эксплуатируемых компьютеров	25
8. За заведование учебно-опытными участками, тепличным или парниковыми хозяйствами (в зависимости от объёма на время выполнения работ):	
Учителям	до 25
9. За исполнение обязанностей мастера учебных мастерских (заведование учебными мастерскими):	
Учителям	До 20
При наличии комбинированных мастерских	до 35
10. За проведение внеклассной работы по физическому воспитанию:	
В общеобразовательных организациях (в том числе с наличием интерната) педагогическим работникам (в целом на организацию) с количеством классов-комплектов:	
от 10 до 19	25
от 20 до 29	50
30 и более	100
11. За работу с библиотечным фондом учебников:	
Работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, где отсутствует должность библиотекаря за работу с библиотечным фондом учебников в зависимости от количества экземпляров учебников, за работу с архивом образовательной организации.	до 20
12. За ведение делопроизводства и бухгалтерского учета:	
Учителям и другим работникам	до 25
13. За заведование хозяйством:	
Директорам или другим работникам при отсутствии в штате организации должностей заместителей директора по административно-хозяйственной части или заведующего хозяйством в общеобразовательных организациях	до 10
14. За организацию трудового обучения, общественно полезного, производительного труда и профориентацию:	
Педагогическим работникам в общеобразовательных организациях, имеющих:	

6 – 12 классов	20
13 – 29 классов	35
30 и более классов	60
15. За руководство отделами:	
Во внешкольных организациях при наличии в отделе 10 кружков одного профиля (профиля отдела):	
Педагогам дополнительного образования	30
16. Педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, за участие в работе на областных экспериментальных площадках проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий:	
Педагогическим работникам	до 20
Руководителям	до 10
17. Работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, за работу в комиссиях по осуществлению закупок:	
Руководство комиссиями	20
Работа секретаря	15
Ответственным за школьное питание	до 15
18. Водителям автотранспортных средств, при отсутствии в штате организации должности механика за техническое обслуживание автотранспортных средств	до 30
19. Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании организации	до 30
20. За организацию работы школьных музеев	10
21. За заведование школьного сайта, администрирование электронного дневника, автоматизированных информационных систем (АИС), других систем	до 25
22. За обслуживание компьютерной техники школы	до 25
23. За заведование филиалом	до 70
24. За воспитательную работу в филиале	до 10

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.

Доплаты за дополнительно возложенные на педагогических работников обязанности в общеобразовательных организациях Починковского муниципального округа Нижегородской области (включая общеобразовательные организации, реализующие адаптированные основные общеобразовательные программы)

устанавливаются в процентах от минимального оклада по ПКГ, увеличенного в соответствии с актами Правительства Нижегородской области.

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

ПРИЛОЖЕНИЕ 5
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
Кочкуровской средней школы

ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ СТАЖА ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ

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

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

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

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

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

		<p>концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, У КП, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы, инструкторы слуховых кабинетов, заведующие слуховыми кабинетами, организаторы внеклассной и внешкольной воспитательной работы с детьми*, воспитатели-методисты</p>
2.	1. Органы, осуществляющие управление в сфере образования, и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными организациями	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)

* - данные должности переименованы.

Примечание.

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

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

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

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

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

4) педагогам дополнительного образования;

5) педагогам-психологам;

6) методистам;

7) учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам;

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

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

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

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

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

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



Дир. О.Н. Касцюкова