

УТВЕРЖДЕНО

Приказом директора от 30.09.2021г. №76/2

 И.Н.Степанина

**Положение об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
школы №6
имени Героя Российской Федерации Морева И.А.**

Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения школы №6 имени Героя Российской Федерации Морева И.А.

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановлением Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 года № 468, постановлением администрации городского округа город Кулебаки Нижегородской области от 16.10.2020 № 1702 "Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений городского округа город Кулебаки Нижегородской области", Постановлением администрации городского округа город Кулебаки Нижегородской области от 15.02.2021г. №197 «Об утверждении Примерного Положения об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений по виду экономической деятельности "Образование" и подведомственных управлению образования администрации городского округа город Кулебаки Нижегородской области, Постановлением администрации городского округа город Кулебаки Нижегородской области от 23.07.2021 №1448 О внесении изменений в постановление администрации городского округа город Кулебаки Нижегородской области от 15.02.2021 № 19 «Об утверждении Примерного Положения об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений по виду экономической деятельности "Образование" и подведомственных управлению образования администрации городского округа город Кулебаки Нижегородской области другими нормативными актами Российской Федерации и Нижегородской области.

1.2. Настоящее Положение применяется при определении заработной платы работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения школы №6 имени Героя Российской Федерации Морева И.А. (далее - учреждение).

1.3. Отраслевая система оплаты труда работников учреждения, устанавливается в целях:

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

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

нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Нижегородской области, нормативными актами администрации городского округа город Кулебаки, а также настоящим положением.

Отраслевая система оплаты труда работников учреждения устанавливается и изменяется с учётом:

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 казённых учреждениях городского округа город Кулебаки Нижегородской области, утверждённого постановлением администрации городского округа город Кулебаки Нижегородской области от 28.09.2020 № 1553;

д) [перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях](#) городского округа город Кулебаки [Нижегородской области](#), утвержденного постановлением администрации городского округа город Кулебаки Нижегородской области от 28.09.2020 № 1569;

е) минимальных размерах окладов (минимальных размерах должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размерах ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих муниципальных учреждений городского округа город Кулебаки Нижегородской области, утвержденных постановлением администрации городского округа город Кулебаки Нижегородской области от 15.10.2020 № 1678;

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

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

1.5. Отраслевая система оплаты труда работников учреждения 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 учреждения, условия осуществления выплат

компенсационного, стимулирующего и иного характера. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.6. Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, выплаты компенсационного характера, доплаты работникам за дополнительно возложенные обязанности, выплаты стимулирующего характера за выслугу лет, за государственные и ведомственные награды относятся к **условно-постоянной части заработной платы** и осуществляются в первоочередном порядке.

1.7. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты, а также за качество выполняемых работ (выполнение целевых показателей эффективности работы), премиальные выплаты по итогам работы в структуре заработной платы являются **переменной величиной**. Установление данных выплат осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера, доплат работникам за дополнительно возложенные обязанности, выплат стимулирующего характера за выслугу лет, за государственные и ведомственные награды.

1.8. 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.

При заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется использовать примерную форму трудового договора с работником учреждения, приведенную в приложении N 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. N 2190-р, и рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения, утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. N 167н).

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

1.10. 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 учреждения и должностным инструкциям.

1.11. Формирование фонда оплаты труда учреждения осуществляется в пределах объема средств учреждения на текущий финансовый год. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в соответствии с региональным нормативом, муниципальным нормативом с учетом отраслевого и территориального коррекционного коэффициентов бюджетного финансирования и количеством обучающихся (или количество человеко-часов), а также средствами, поступающими от приносящей доход деятельности, направленными на оплату труда работников. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в соответствии с объемом средств, предусмотренных на оплату труда, и средств, поступающих от деятельности, приносящей доход, направленных на оплату труда работников учреждения.

При этом предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников учреждения не может быть более 40 процентов.

1.12. Учреждение самостоятельно определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании регионального и муниципального нормативов бюджетного финансирования, количества обучающихся, долю средств на учебные расходы, оснащение образовательного процесса, на оплату труда работников учреждения.

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

1.14. Объем бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда работников учреждения, индексируется не ниже уровня, предусмотренного законом Нижегородской области об областном бюджете на очередной финансовый год и решением Совета депутатов городского округа город Кулебаки Нижегородской области о бюджете на очередной финансовый год.

1.15. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения не может превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников учреждений, занимающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы в администрации городского округа город Кулебаки Нижегородской области, в отношении учреждений, осуществляющих исполнение муниципальных функций, наделенных в случаях, предусмотренных действующим законодательством, полномочиями по осуществлению муниципальных функций, возложенных на администрацию городского округа город Кулебаки Нижегородской области, а также обеспечивающих деятельность администрации городского округа город Кулебаки Нижегородской области (административно-хозяйственное, информационно-техническое и кадровое обеспечение, делопроизводство, бухгалтерский учет и отчетность).

1.16. Фонд оплаты труда работников учреждения распределяется на

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

1.17. Базовая часть фонда оплаты труда включает должностные оклады, ставки заработной платы работников, компенсационные выплаты, выплаты за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников (доплаты за дополнительно возложенные обязанности).

1.18. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих данной учреждения. В соответствии с уставной деятельностью учреждения при формировании штатного расписания используются должности и профессии в соответствии с профессиональными квалификационными группами, утвержденными приказами Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года N 247н; от 29 мая 2008 года N 248н; от 5 мая 2008 года N 216н.

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

В случае оптимизации структуры и численности работников учреждения экономия фонда оплаты труда должна быть направлена на повышение заработной платы работников, отражённых 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 г. № 1688 "О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей"

2. Порядок и условия оплаты труда

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

квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

2.2. Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников организаций по должностям и профессиям соответствующих профессиональных квалификационных групп (далее - минимальные оклады по ПКГ), основания и величины коэффициентов, повышающих минимальные оклады по ПКГ, установлены в приложении 1 **"Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений по виду экономической деятельности "Образование" и подведомственных управлению образования администрации городского округа город Кулебаки Нижегородской области"**, к настоящему Положению.

Оплата труда педагогических работников, для которых приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года N 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 казенных, бюджетных и автономных учреждений по виду экономической деятельности "Образование" и подведомственных управлению образования администрации городского округа город Кулебаки 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).

2.3. Работникам учреждения устанавливаются доплаты за работу, необходимую для осуществления учебно-воспитательного процесса, но не входящую в круг должностных обязанностей соответствующих должностей согласно профессионально-квалификационным справочникам. Перечень и размеры доплат устанавливаются приказом руководителя учреждения в процентном отношении от минимального оклада по ПКГ работника или в денежном выражении. Доплаты за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей работника, не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении стимулирующих или компенсационных выплат. Примерный перечень и величина доплат определены в приложении 4 «Доплаты за дополнительно возложенные на педагогических и руководящих

работников обязанности» к настоящему Положению.

2.4. Порядок установления должностных окладов педагогическим работникам.

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

2.4.2. Базой для расчета должностного оклада конкретному работнику является минимальный оклад по ПКГ, соответствующий занимаемой должности или профессии. К минимальному окладу по ПКГ применяются повышающие коэффициенты, формирующие должностной оклад, а также коэффициенты, формирующие персональные повышающие надбавки к должностному окладу (приложение 1 **"Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений по виду экономической деятельности "Образование" и подведомственных управлению образования администрации городского округа город Кулебаки Нижегородской области"** к настоящему Положению).

2.4.3. Аттестация педагогических работников образовательных организаций осуществляется в соответствии со статьей 49 Федерального закона от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации.

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

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

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

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

2.4.8. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, логопедам, учителям учебных предметов (в том числе в I - IV классах) общеобразовательных организаций, реализующих адаптированные основные

общеобразовательные программы (классов) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья должностные оклады устанавливаются при получении диплома о высшем образовании по специальностям: тифлопедагогика; сурдопедагогика; олигофренопедагогика; логопедия; специальная психология; коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная); дефектология и другие аналогичные специальности, а также окончившим факультеты профессиональной переподготовки по указанным выше специальностям и получившим диплом.

2.4.9. Размеры минимальных окладов, ставок заработной платы работников учреждения, осуществляющих образовательную деятельность, по профессиональной квалификационной группе должностей работников культуры установлены в приложении 6, должностей работников здравоохранения установлены в приложении 7.

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

2.4.10. Изменение размера оплаты труда работников производится в следующие сроки:

при изменении величины минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по ПКГ администрацией городского округа город Кулебаки Нижегородской области – с даты введения новых минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по ПКГ;

при увеличении выслуги лет – со дня достижения соответствующей выслуги лет, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

при получении образования или получении дубликатов документов об образовании и (или) о квалификации – со дня представления соответствующего документа;

при установлении или присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при награждении государственными и ведомственными наградами – со дня присвоения, награждения;

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.

2.4.11. Руководитель учреждения проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) учителей, преподавателей, других работников, устанавливает им должностные оклады, ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в той же учреждении помимо основной работы), тарификационные списки по форме, утвержденной приказом начальника управления образования администрации городского округа город Кулебаки.

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

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

2.5.1. Продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года N 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 организаций устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

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

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

2.5.4. За часы преподавательской (педагогической) работы сверх установленной нормы часов за 1 ставку заработной платы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере в порядке, предусмотренном пунктом 2.7. настоящего Положения.

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

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

регулируется расписанием учебных занятий.

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

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

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

физической культуры организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам, расположенных в сельских населенных пунктах;

2.5.7. Учителям, применяющих норму часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы, у которых по независящим от них причинам в течение 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 часов 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 2.5.10. 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.

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

2.5.9. Объем учебной нагрузки учителей и преподавателей учреждений, устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту (государственному образовательному стандарту), учебному плану и программам обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной учреждения. 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 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о Порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

При определении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и преподавателям, для которых организация является основным местом работы, сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в классах (классах-комплектах), группах, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 2.5.8 настоящего Положения.

Сохранение объема учебной нагрузки и преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) у учителей и преподавателей выпускных классов, групп обеспечивается путем предоставления им учебной нагрузки в классах (классах-комплектах), группах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями и преподавателями учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей).

Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя, за исключением изменения объема учебной

нагрузки педагогических работников, для которых норма часов учебной (преподавательской) работы составляет 18 часов в неделю за ставку заработной платы, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

Объём учебной нагрузки педагогических работников, установленный в текущем учебном году, не может быть изменён по инициативе работодателя на следующий учебный год за исключением изменения объёма учебной нагрузки педагогических работников, для которых норма часов учебной (преподавательской) работы составляет 18 часов в неделю за ставку заработной платы в сторону её снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, сокращением количества классов (классов-комплектов).

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

Предельный объём учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же учреждении его руководителем, определяется в согласованном с Работодателем объёме, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, определяется руководителем учреждения. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении совместительством не считается.

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

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

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

педагогам дополнительного образования и старшим педагогам дополнительного образования;

тренерам-преподавателям и старшим тренерам-преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам в области физической культуры и спорта;

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

2.5.10. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников управления образования администрации

городского округа город Кулебаки Нижегородской области) осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, если учителя и преподаватели, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 должностной оклад.

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

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

Порядок, установленный абзацами первым - третьим настоящего пункта, применяется также при установлении продолжительности рабочего времени (установлении размера преподавательской, педагогической работы) работникам организаций дополнительного образования.

2.6. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам учреждения.

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

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата учителей и преподавателей за работу по совместительству в 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 и преподавателям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

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

Тарификация учителей, осуществляющих обучение детей, находящихся на длительном лечении в больницах, а также учителей общеобразовательных организаций, реализующих общеобразовательные программы в очно-заочной форме, в зависимости от объема их учебной нагрузки производится 2 раза в

год - на начало каждого полугодия.

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

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

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

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

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

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

2.6.4. 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 11 мая 2016 г. № 536 "Об утверждении Особенности режима

рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

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

2.7. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

2.7.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате:

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

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

за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников управления образования администрации городского округа город Кулебаки Нижегородской области), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другой образовательной учреждении (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 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.

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

2.9. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников организаций устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учётом 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 учётом 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. Примерный перечень и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам организаций приводятся в приложении 3 "Примерное положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений по виду экономической деятельности «Образование» и подведомственных управлению образования администрации городского округа город Кулебаки Нижегородской области, к настоящему Положению.

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

2.11. Задачами проведения оценки эффективности работы работников Учреждения являются:

- получение объективных данных о текущем состоянии, а в дальнейшем – динамике успешности, конкурентоспособности деятельности работников на основе внешней экспертной оценки деятельности;

- выявление проблемных направлений для учреждения работы по повышению эффективности деятельности работников согласно полученным данным;

- проведение системной самооценки работником результатов профессиональной деятельности.

2.12. В целях поощрения работников по решению руководителя учреждения устанавливаются премии к праздничным, юбилейным датам, а также по итогам выполнения особо значимой работы в определённый период времени (месяц, квартал, полугодие, год (календарный или учебный) (подготовка и организация проведения государственной итоговой аттестации обучающихся, подготовка и проведение общественно значимых муниципальных мероприятий и иные значимые мероприятия, не отмеченные в целевых показателях эффективности работы работников). Данное премирование осуществляется при наличии экономии средств фонда оплаты труда.

2.12.1. Премирование работника:

- по итогам выполнения особо значимой работы, в связи с личной юбилейной датой (50 лет для женщин и мужчин), осуществляется в размере не более должностного оклада;

- за качественное выполнение особо важных и срочных работ в размере не более 50% должностного оклада;

- в связи с праздничными датами (День Учителя, День защитника Отечества, Международный женский день), а также юбилея учреждения в размере не более 50% должностного оклада;

2.12.2. При определении размера поощрения работников по итогам выполнения особо значимой работы учитывается:

а) успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

б) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов учреждения труда;

в) качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

3. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя.

3.1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также выплат за дополнительно возложенные обязанности.

3.2. Определение размера должностного оклада руководителя учреждения

Размер должностного оклада руководителя учреждения в рублях	Количество обучающихся, воспитанников (среднегодовое)
Общеобразовательные учреждения	
33500	От 700 обучающихся и более

32800	От 640 до 699 обучающихся включительно
32000	От 600 до 639 обучающихся включительно
31500	От 540 до 599 обучающихся включительно
31000	От 500 до 539 обучающихся включительно
30500	От 440 до 499 обучающихся включительно
30000	От 400 до 439 обучающихся включительно
29000	От 340 до 399 обучающихся включительно
27000	От 300 до 339 обучающихся включительно
25600	От 240 до 299 обучающихся включительно
23900	От 200 до 239 обучающихся включительно
23500	От 140 до 199 обучающихся включительно
20700	От 100 до 139 обучающихся включительно
20500	От 40 до 99 обучающихся включительно
17200	Менее 40 обучающихся
Учреждения дошкольного образования	
25800	Свыше 240 воспитанников
25600	От 200 до 239 воспитанников включительно
23800	От 170 до 199 воспитанников включительно
23000	От 140 до 169 воспитанников включительно
22700	От 100 до 139 воспитанников включительно
20500	От 70 до 99 воспитанников включительно
20300	От 40 до 69 воспитанников включительно
17000	Менее 40 воспитанников
Образовательные учреждения дополнительного образования	
Размер оклада учреждения в рублях	должностного руководителя
Количество работников списочного состава (среднегодовое, без учёта работников, которые оформили трудовые отношения на условиях совместительства)	
24000	Более 60 человек
22400	От 40 до 59 человек включительно
19700	менее 40 человек

3.3. В последующем должностной оклад руководителя каждого учреждения определяется, исходя из данного Положения, распоряжением главы местного самоуправления городского округа город Кулебаки Нижегородской области и трудовым договором.

3.4. При изменении численности обучающихся (воспитанников) учреждения следствием чего может быть изменение должностного оклада, руководителю учреждения размер должностного оклада устанавливается распоряжением главы местного самоуправления городского округа город Кулебаки Нижегородской области исходя из фактической среднегодовой численности в течение календарного месяца по окончании года и трудовым договором.

В случае проведения реорганизации учреждения, следствием чего может быть изменение численности обучающихся, должностной оклад руководителя учреждения устанавливается исходя из сложившейся фактической численности обучающихся в срок не позднее одного месяца с момента завершения процедуры реорганизации учреждения.

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

Без учета предельного уровня соотношения могут быть установлены условия оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждения, включённых в перечень, утверждённый в установленном действующим законодательством порядке.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) определяется путём деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, его заместителя и главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера). Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007

года № 922.

По вновь созданному учреждению в течение первого года его деятельности соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) определяется за период фактической работы учреждения.

3.6. Условия оплаты труда руководителя муниципального учреждения определяются трудовым договором, оформляемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

3.7. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждения устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этого учреждения.

3.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей учреждения, заместителей руководителя и главных бухгалтеров в денежном выражении исходя из перечня оснований, предусмотренных приложением 2 к настоящему Положению, в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

3.9. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются для руководителей учреждения, заместителей руководителя и главных бухгалтеров за счет бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждения, в денежном выражении исходя из следующего перечня:

- ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты (выполнение целевых показателей эффективности работы);
- ежемесячная выплата за качество выполняемых работ (выполнение целевых показателей эффективности работы);
- ежемесячная выплата за стаж руководящей работы (выслугу лет);
- премиальные выплаты, установленные пунктом 3.9.15. Раздела 3 Примерного Положения.

3.9.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты, а также за качество выполняемых работ (выполнение целевых показателей эффективности работы) руководителю учреждения назначаются по итогам календарного года приказом начальника управления образования на основании подтвержденных данных, представленных комиссией управления образования администрации городского округа город Кулебаки

Нижегородской области и руководителями учреждений. Выплаты устанавливаются на период с января по декабрь календарного года. Сроки установления стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты, а также за качество выполняемых работ (выполнение целевых показателей эффективности работы) заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

Для определения результативности (эффективности) работы руководителей учреждений начальником управления образования формируется комиссия. Порядок работы комиссии утверждается приказом управления образования администрации городского округа город Кулебаки.

3.9.2. Целевые показатели эффективности работы (далее – Показатели) руководителей учреждений для определения размера стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты, а также за качество выполняемых работ.

3.9.2.1. Показатели эффективности работы руководителей учреждений, реализующих образовательные программы начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования

№ п/п	Наименование показателей	Количество баллов
Интенсивность и высокие результаты		
1	<p>Результаты государственной итоговой аттестации обучающихся 11 классов:</p> <ul style="list-style-type: none"> - по математике (профильный уровень) выше среднего показателя по Нижегородской области; - по русскому языку выше среднего показателя по Нижегородской области; - общий результат по математике (профильный уровень) и по русскому языку выше среднего показателя по городскому округу город Кулебаки Нижегородской области <p>Наблюдается положительная динамика суммарного среднего балла по математике (профильный уровень) и по русскому языку</p>	<p>2</p> <p>2</p> <p>1</p> <p>2</p>
2	Результаты государственной итоговой аттестации обучающихся 9 классов	1

	- по математике выше среднего показателя по Нижегородской области;	1
	- по русскому языку выше среднего показателя по Нижегородской области;	
	- общий результат по математике и русскому языку выше среднего показателя по городскому округу город Кулебаки Нижегородской области	1
3	Наличие из числа обучающихся участников, призёров и победителей Всероссийской олимпиады школьников, проводимой в установленном Министерством просвещения Российской Федерации порядке	0,5 за каждого победителя, 0,3 за каждого призёра, □ занявшего в итоге 2-е и 3-е места
	- на муниципальном уровне	
	- на региональном уровне	1 за каждого участника 3 за каждого победителя (призёра)
	- на федеральном уровне	2 за каждого участника; 5 за каждого победителя (призёра)
4	Наличие из числа обучающихся призеров и победителей прочих интеллектуальных конкурсов и соревнований (организованных государственными (муниципальными) органами управления соответствующего уровня, либо государственной (муниципальной) образовательной организацией в очной форме)	
	- на муниципальном уровне:	
	а) до 20 победителей и призёров	1
	б) от 21 до 30 победителей и призёров	1,5
в) свыше 30 победителей и призёров	2	
	- на зональном уровне	2
	- на региональном уровне	3

	- на федеральном уровне	5
5	Наличие, из числа педагогов участников, призёров и победителей конкурсов профессионального мастерства, организованных государственными (муниципальными) органами управления образованием или государственными (муниципальными) учреждениями в очной форме - на муниципальном уровне	1 за каждого победителя (призёра)
	- на областном уровне	2 за каждого победителя (призёра)
	- на федеральном уровне	2 за каждого участника 4 за каждого победителя (призёра)
	Участие Учреждения в конкурсном отборе общеобразовательных организаций, внедряющих инновационные образовательные программы организованном министерством образования, науки и молодёжной политики Нижегородской области	2 за участие 5 за победу в конкурсе
7	Участие Учреждения в реализации проектов бережливых технологий (не менее двух проектов в год)	2
8	Удельный вес численности учителей в возрасте до 35 лет в общей численности учителей Учреждения составляет не менее 24%	1
9	Число обучающихся в расчете на 1 педагогического работника Учреждения составляет:	
	От 12 до 13,5 (включительно)	1
	От 13,51 до 14,99 (включительно)	2
	От 15 до 16,5 (включительно)	3
Свыше 16,5	4	

10	<p>На базе Учреждения был организован обучающий семинар для педагогических и (или) административных работников образовательных организаций:</p> <ul style="list-style-type: none"> - муниципального уровня - областного уровня 	<p style="text-align: right;">2</p> <p style="text-align: right;">3</p>
11	Оказание платных образовательных услуг населению	2
12	<p>Объем потребления энергоресурсов учреждением (водоснабжение, электроснабжение, теплоснабжение) в натуральных показателях по сравнению с предыдущим годом:</p> <ul style="list-style-type: none"> - не увеличился - уменьшился 	<p style="text-align: right;">0,3 (за каждый вид ресурсов)</p> <p style="text-align: right;">1 (за каждый вид ресурсов);</p>
13	Отмечен рост средней заработной платы работников Учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом (без учета индексации заработной платы в соответствии с нормативно-правовыми актами Правительства Нижегородской области и муниципальными правовыми актами), за счет средств поступающих от приносящей доход деятельности, а также за счет сокращения неэффективных расходов	5
14	Выполнение квоты по приему на работу инвалидов в соответствии с Федеральным законом "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" от 24.11.1995 N 181-ФЗ	2
Качество выполняемых работ		
1	Педагогические работники и работники административного персонала (100%) Учреждения повышают уровень своей квалификации (курсовая подготовка, профессиональная переподготовка) 1 раз в три года, за исключением работников, имеющих профессиональное образование (высшее, среднее) менее двух лет	1
2	Доля педагогических работников Учреждения, которым при прохождении аттестации присвоена первая квалификационная категория, составляет не менее среднего показателя по Нижегородской области	2

3	Доля педагогических работников Учреждения, которым при прохождении аттестации присвоена высшая квалификационная категория, составляет выше среднего показателя по Нижегородской области	3
4	Выпускники Учреждения (100%) по окончании обучения получили документ (аттестат) государственного образца	1
5	Отсутствие случаев выбытия обучающихся из Учреждения, не получивших среднего общего образования (кроме случаев смены места жительства, смены программы обучения □а уровне начального общего образования, смены образовательного учреждения по окончании основного общего образования)	2
6	Учреждение, вошедшее в число трёх первых общеобразовательных учреждений рейтинга, сформированного на сайте bus.gov.ru, по итогам проведения независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности (данный показатель учитывается только за тот год, в котором осуществлялась независимая оценка качества условий осуществления образовательной деятельности)	2
7	Удельный вес обучающихся Учреждения, получающих горячее питание составляет: не менее 80% выше среднего уровня по Нижегородской области	1 3
8	Исполнение учреждением муниципального задания на оказание услуги (с учетом установленного отклонения)	2
Наличие понижающих критериев		
1	Наличие правонарушений обучающихся, зафиксированных решением КДН, ПДН об административном наказании или решением суда об уголовном наказании - увеличение количества правонарушений обучающихся по сравнению с предыдущим годом; - наличие правонарушений обучающихся	Минус 2 балла Минус 1 балл

2	<p>Травматизм обучающихся во время учебно-воспитательного процесса и сотрудников на рабочем месте</p> <p>- увеличение количества случаев травматизма по сравнению с предыдущим годом;</p> <p>- наличие случаев (случая) травматизма</p>	<p>Минус 2 балла</p> <p>Минус 1 балл</p>
3	<p>Наличие не исправленных в установленный срок замечаний по итогам ведомственного контроля, проведённого в соответствии с Положением о ведомственном контроле за деятельностью муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность и подведомственных управлению образования администрации городского округа город Кулебаки Нижегородской области</p>	<p>Минус 2 балла</p>
4	<p>Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах</p>	<p>Минус 1 балл</p>
5	<p>Неоднократное нарушение сроков предоставления в управление образования администрации городского округа город Кулебаки оперативной, отчетной информации</p>	<p>Минус 2 балла</p>
6	<p>У Учреждения официальный сайт не соответствует законодательству</p>	<p>Минус 1 балл</p>
7	<p>Отмечено отсутствие публикации информации об Учреждении на официальном сайте Федерального казначейства (www.bus.gov.ru) в соответствии с приказом Министерства финансов Российской Федерации от 21.07.2011 № 86н</p>	<p>Минус 1 балл</p>
	<p>Наличие у Учреждения просроченной кредиторской задолженности по исполнению финансовых обязательств Учреждения, допущенной по вине руководителя учреждения</p>	<p>Минус 2 балла</p>
9	<p>Исполнение учреждением муниципального задания в неполном объеме (с учётом установленного отклонения)</p>	<p>Минус 2 балла</p>
10	<p>План мероприятий по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий оказания услуг, Учреждением не выполнен (частично не выполнен)</p>	<p>Минус 1 балл</p>

11	Наличие Учреждения в Перечне общеобразовательных учреждений, опубликованного на официальном сайте Федерального института оценки качества образования, в которых были выявлены признаки необъективности полученных результатов Всероссийских проверочных работ (ВПР)	Минус 2 балла
----	---	---------------

3.9.3. Показатели эффективности работы заместителя руководителя учреждения.

3.9.3.1. Показатели эффективности работы заместителя руководителя общеобразовательной учреждения, в компетенцию которого входят вопросы организации образовательного процесса

№ п/п	Наименование показателей	Количество баллов
Интенсивность и высокие результаты		
1.	Результаты государственной итоговой аттестации обучающихся 11 классов: - по математике (профильный уровень) выше среднего показателя по городскому округу город Кулебаки/ выше среднего уровня по Нижегородской области; - по русскому языку выше среднего показателя по городскому округу город Кулебаки/ выше среднего уровня по Нижегородской области;	от 1 до 1,5/от 1,5 до 2
	Наблюдается положительная динамика суммарного среднего балла по математике (профильный уровень) и по русскому языку	от 1 до 2
2	Результаты государственной итоговой аттестации обучающихся 9 классов - по математике выше среднего показателя по городскому округу город Кулебаки; - по русскому языку выше среднего показателя по городскому округу город Кулебаки;	от 0,5 до 1
		от 0,5 до 1
3.	Участие обучающихся во Всероссийской олимпиаде школьников (региональный, федеральный уровни), наличие призовых мест, занятых обучающимися	

	<p>Учреждения во Всероссийской олимпиаде школьников в зависимости от уровня проведения (муниципальный, региональный, федеральный) и курируемых педагогических работников</p> <p>- Муниципальный уровень</p>	<p>Не менее 0,5 за каждого победителя, 0,3 за каждого призёра, занявшего в итоге 2-е и 3-е места</p>
	<p>- Региональный уровень</p>	<p>Не менее 1 за каждого участника 3 за каждого победителя (призёра)</p>
	<p>- Федеральный уровень</p>	<p>Не менее 2 за каждого участника; 5 за каждого победителя (призёра)</p>
4	<p>Наличие, из числа курируемых педагогов участников, призёров и победителей конкурсов профессионального мастерства, организованных государственными (муниципальными) органами управления образованием или государственными (муниципальными) учреждениями в очной форме</p> <p>- на муниципальном уровне</p>	<p>от 0,5 до 1 за каждого победителя (призёра)</p>
	<p>- на областном уровне</p>	<p>от 1 до 2 за каждого победителя (призёра)</p>

	- на федеральном уровне	от 1,5 до 2 за каждого участника от 3 до 4 за каждого победителя (призёра)
5	Организация обучающегося семинара муниципального уровня для руководящих и (или) педагогических работников образовательных организаций	от 2 до 4
6	Участие Учреждения в конкурсном отборе общеобразовательных организаций, внедряющих инновационные образовательные программы организованном министерством образования, науки и молодёжной политики Нижегородской области	От 2 до 4
Качество выполняемых работ		
1	Отсутствие случаев выбытия обучающихся из Учреждения, не получивших среднего общего образования (кроме случаев смены места жительства, смены программы обучения на уровне начального общего образования, смены образовательного учреждения по окончании основного общего образования)	От 1 до 2
2	Курируемые педагогические работники (100%) Учреждения повышают уровень своей квалификации (курсовая подготовка, профессиональная переподготовка) 1 раз в три года, за исключением работников, имеющих профессиональное образование (высшее, среднее) менее двух лет	Не более 1
3	Доля педагогических работников Учреждения, которым при прохождении аттестации присвоена первая квалификационная категория, составляет не менее среднего показателя по городскому округу город Кулебаки/ выше среднего уровня по Нижегородской области	от 1 до 1,5/от 1,5 до 2
4	Доля педагогических работников Учреждения, которым при прохождении аттестации присвоена высшая квалификационная категория, составляет выше среднего показателя городскому округу город	от 2 до 2,5/от 2,5 до 3

	Кулебаки/ выше среднего уровня по Нижегородской области	
5	План внутреннего контроля выполнен <input type="checkbox"/> в полном объеме	от 1 до 2
6	Отсутствие по итогам проверок предписаний надзорных органов, осуществляющих государственный контроль в сфере образования по устранению выявленных нарушений законодательства (в рамках исполнения должностной инструкции) выданных учреждения	От 2 до 4
7	Учреждение вошедшее в число трёх первых общеобразовательных учреждений рейтинга сформированного на сайте bus.gov.ru по итогам проведения независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности (данный показатель учитывается только за тот год, в котором осуществлялась независимая оценка качества условий осуществления образовательной деятельности)	2
8	Своевременное и достоверное оформление статистических отчетов	от 1 до 2
Критерии, понижающие уровень стимулирования		
1	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса	От минус 1,5 до минус 2 баллов
2	Наличие выпускников Учреждения, не получивших аттестат о среднем общем образовании	От минус 2 до минус 3 баллов
3	Наличие Учреждения в Перечне общеобразовательных учреждений, опубликованного на официальном сайте Федерального института оценки качества образования, в которых были выявлены признаки необъективности полученных результатов Всероссийских проверочных работ (ВПР)	От минус 1,5 до минус 2 баллов
4	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах, в том числе по деятельности курируемых педагогов	От минус 2 до минус 3 баллов

3.9.3.2. Показатели эффективности работы заместителя руководителя общеобразовательной учреждения, в компетенцию которого входят вопросы организации воспитательного процесса

№ п\п	Наименование показателей	Количество баллов
Интенсивность и высокие результаты		
1.	<p>Наличие из числа обучающихся призеров и победителей творческих конкурсов и соревнований (организованных государственными (муниципальными) органами управления соответствующего уровня, либо государственной (муниципальной) образовательной организацией в очной форме)</p> <p>- на муниципальном уровне:</p> <p>а) от 5 до 15 победителей и призеров</p> <p>б) от 16 до 25 победителей и призеров</p> <p>в) свыше 25 победителей и призеров</p>	<p style="text-align: center;">1</p> <p style="text-align: center;">1,5</p> <p style="text-align: center;">2</p>
	- на зональном уровне	До 2,5
	- на региональном уровне	До 3
	- на федеральном уровне	До 5
2	Наличие призовых мест в муниципальных и региональных конкурсах (среди организаций и работников) отдыха и занятости детей, организованных региональными органами исполнительной власти и администрацией городского округа город Кулебаки	от 2 до 5
3	Организация обучающегося семинара муниципального уровня для руководящих и (или) педагогических работников образовательных организаций	от 2 до 4
4	<p>Организована занятость обучающихся в каникулярное время:</p> <p>100%</p> <p>от 80 до 100%</p>	<p style="text-align: center;">от 1 до 2</p> <p style="text-align: center;">от 0,5 до 1</p>
5	Эффективная организация детского общественного движения в ОО	от 1 до 2

6	Обучающиеся Учреждения принимают участие в муниципальных волонтерских акциях	от 1 до 2
7	Наличие, из числа курируемых педагогов участников, призёров и победителей конкурсов профессионального мастерства, организованных государственными (муниципальными) органами управления образованием или государственными (муниципальными) учреждениями в очной форме - на муниципальном уровне	от 0,5 до 1 за каждого победителя (призёра)
	- на областном уровне	от 1 до 2 за каждого победителя (призёра)
	- на федеральном уровне	от 1,5 до 2 за каждого участника от 3 до 4 за каждого победителя (призёра)
Качество выполняемых работ		
1	Удельный вес обучающихся Учреждения, получающих горячее питание составляет: не менее 80% выше среднего уровня по городскому округу город Кулебаки выше среднего уровня по Нижегородской области	1 от 1 до 1,5 от 2 до 3
2	Выполнение критериев и показателей эффективности профорientационной деятельности образовательных организаций, утвержденных приказом управления образования администрации городского округа город Кулебаки	От 1 до 3
3	План внутреннего контроля выполнен в полном объеме	от 1 до 2
4	Своевременное и достоверное оформление статистических отчетов	от 1 до 2
5	Отсутствие по итогам проверок предписаний надзорных органов, осуществляющих государственный контроль в сфере образования по устранению выявленных	От 2 до 4

	нарушений законодательства (в рамках исполнения должностной инструкции) выданных учреждения	
Критерии, понижающие уровень стимулирования		
1	Травматизм обучающихся во время проведения спортивно-массовых и воспитательных мероприятий	От минус 1,5 до минус 2 баллов
2	Наличие правонарушений обучающихся, зафиксированных решением КДН, ПДН об административном наказании или решением суда об уголовном наказании	От минус 1,5 до минус 2 баллов
3	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах, в том числе по деятельности курируемых педагогов	От минус 2 до минус 3 баллов

3.9.3.3. Показатели эффективности работы заместителя руководителя учреждения, в компетенцию которого входят вопросы экономики, эксплуатации здания

№ п\п	Наименование показателей	Количество баллов
Интенсивность и высокие результаты		
1.	Объем потребления энергоресурсов Учреждения (водоснабжение, электроснабжение, теплоснабжение) в натуральных показателях по сравнению с предыдущим годом: - не увеличился - уменьшился	0,3 (за каждый вид ресурсов) 1 (за каждый вид ресурсов);
2	Обучение ответственных лиц Учреждения по вопросам антитеррористической безопасности, безопасности пассажирских перевозок, пожарной безопасности, охраны труда, по учреждения закупки составляет 100%	От 0,5 до 1
3	Своевременная подготовка договоров (контрактов) в рамках должностных обязанностей работника на поставку товаров, работ, услуг	От 0,5 до 1

4	Своевременная подготовка проектно-сметной документации для проведения ремонтных и (или) монтажных работ	От 1 до 1,5
Качество выполняемых работ		
1	Отсутствие замечаний муниципальной комиссии по проверке готовности Учреждения к работе в новом учебном году	От 1 до 3
2	Отсутствие замечаний по итогам проведения инвентаризации имущества Учреждения по учёту и хранению товарно-материальных ценностей	От 0,5 до 1,5
3	Оперативность и качество выполнения работ по устранению технических неполадок	От 1 до 2
4	Отсутствие по итогам проверок предписаний надзорных органов по устранению выявленных нарушений законодательства (в рамках исполнения должностной инструкции) выданных учреждения	От 2 до 4
5	Своевременное и достоверное формирования статистических отчетов	От 1 до 2
6	Отсутствие у Учреждения дебиторской и кредиторской задолженности (по вопросам, находящимся в компетенции работника)	От 1 до 2
7	Отсутствие изменений в ПФХД, в связи с передвижками между кодами бюджетной классификации по курирующим вопросам (без учета передвижек в связи с уточнением ПФХД по Решению Совета депутатов городского округа город Кулебаки, а также в рамках осуществления действий в рамках Порядка распределения объёма субвенции из областного бюджета на исполнение полномочий в сфере общего образования в общеобразовательных организациях, реализующих федеральные государственные образовательные стандарты общего образования между общеобразовательными организациями в городском округе город Кулебаки Нижегородской области)	От 1 до 3
8	Учреждение вошедшее в число трёх первых учреждений (дошкольных или общеобразовательных) рейтинга сформированного на сайте bus.gov.ru по итогам проведения независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности (данный показатель учитывается только за тот год, в котором	2

	осуществлялась независимая оценка качества условий осуществления образовательной деятельности)	
9	Освоение финансовых средств Учреждения в пределах компетенции по итогам года составляет 100%	от 1 до 2
Критерии, понижающие уровень стимулирования		
1	Отмечено отсутствие публикации информации об Учреждении на официальном сайте Федерального казначейства (www.bus.gov.ru) в соответствии с приказом Министерства финансов Российской Федерации от 21.07.2011 № 86н	От минус 1 балла до минус 1,5 баллов
2	Нарушение сроков выполнения предписаний, выданных надзорными органами по устранению нарушений законодательства (в пределах своей компетенции)	От минус 1 балла до минус 2 баллов
3	Необоснованное увеличение потребления энергоресурсов Организацией (водоснабжение, электроснабжение, теплоснабжение) в натуральных показателях по сравнению с предыдущим годом	От минус 1 балла до минус 2 баллов
4	Несвоевременное предоставление пакета документов для проведения расходов Учреждения	От минус 1 балла до минус 2 баллов
5	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	От минус 2 до минус 3 баллов

3.9.4. Оценка результативности (эффективности) работы руководителя, учреждения формируется в баллах, затем приказом управления образования администрации городского округа город Кулебаки устанавливается размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты, за качество выполняемых работ (выполнение целевых показателей эффективности работы) в процентах от должностного оклада с учетом обязательного соблюдения установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений на календарный год.

Данные выплаты назначаются руководителю учреждения в пределах фонда оплаты труда учреждения и при условии осуществления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты, а также

за качество выполняемых работ (выполнение целевых показателей эффективности работы) работникам данного учреждения.

Оценка результативности (эффективности) работы заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения формируется в баллах, затем в установленном порядке определяется денежный вес (в рублях) балла.

3.9.5. Определение размера выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты (выполнение целевых показателей эффективности работы)

Количество баллов по результатам оценки	Размер выплаты (от должностного оклада)
Для руководителей учреждений, реализующих образовательные программы начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования	
50 баллов и более	От 30% до 50% включительно
От 40 до 49 баллов включительно	От 25 % до 45% включительно
От 30 до 39 баллов включительно	От 15 % до 35% включительно
От 25 до 29 баллов включительно	От 10% до 25% включительно
От 20 до 24 баллов включительно	От 5% до 20% включительно
От 1 до 19 баллов включительно	От 3% до 15% включительно
Для руководителей учреждений, реализующих образовательные программы начального общего образования, основного общего образования	
35 баллов и более	От 30% до 50% включительно
От 25 до 34 баллов включительно	От 25 % до 45% включительно
От 20 до 24 баллов включительно	От 15 % до 35% включительно
От 15 до 19 баллов включительно	От 10% до 25% включительно
От 10 до 14 баллов включительно	От 5% до 20% включительно
От 1 до 9 баллов включительно	От 3% до 15% включительно
Для руководителей дошкольных образовательных учреждений	
40 баллов и более	От 30% до 50% включительно
От 30 до 39 баллов включительно	От 25 % до 45% включительно
От 25 до 24 баллов включительно	От 15 % до 35% включительно
От 20 до 24 баллов включительно	От 10% до 25% включительно

От 15 до 19 баллов включительно	От 5% до 20% включительно
От 1 до 14 баллов включительно	От 3% до 15% включительно
Для руководителей учреждений дополнительного образования	
45 баллов и более	От 30% до 50% включительно
От 35 до 44 баллов включительно	От 25 % до 45% включительно
От 30 до 34 баллов включительно	От 15 % до 35% включительно
От 25 до 29 баллов включительно	От 10% до 25% включительно
От 20 до 24 баллов включительно	От 5% до 20% включительно
От 1 до 19 баллов включительно	От 3% до 15% включительно

3.9.6. Определение размера выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ (выполнение целевых показателей эффективности работы)

Количество баллов по результатам оценки	Размер выплаты (от должностного оклада)
Для руководителей общеобразовательных учреждений	
13 баллов и выше	От 30% до 50% включительно
10-12 баллов	От 25 % до 45% включительно
8-9 баллов	От 15 % до 35% включительно
6-7 баллов	От 10% до 25% включительно
3-5 балла	От 5% до 20% включительно
1-2 балла	От 3% до 15% включительно
Для руководителей дошкольных образовательных учреждений	
12 баллов и выше	От 30% до 50% включительно
10-11 баллов	От 25 % до 45% включительно
8-9 баллов	От 15 % до 35% включительно
6-7 баллов	От 10% до 25% включительно
4-5 балла	От 5% до 20% включительно
1-3 балла	От 3% до 15% включительно
Для руководителей учреждений дополнительного образования	
8 баллов и более	От 30% до 50% включительно

6-7 баллов	От 25 % до 45% включительно
4-5 баллов	От 15 % до 35% включительно
2-3 балла	От 10% до 25% включительно
1 балл	От 5% до 20% включительно

3.9.7. При определении руководителю учреждения стимулирующей выплаты за достигнутые результаты работы (выполнение целевых показателей эффективности работы) по итогам работы в 2020 году оценка его результативности (эффективности) работы формируется в баллах, затем в установленном порядке определяется денежный вес (в рублях) балла.

3.9.8. При наличии превышения, выявленного управлением образования администрации городского округа г.Кулебаки в результате проведения мониторинга по выполнению индикатора (Удельный вес муниципальных учреждений городского округа город Кулебаки, в которых соотношение средней заработной платы руководителей учреждений и их заместителей к средней заработной плате работников учреждений, не превышает уровня утвержденного постановлением администрации г.о.г.Кулебаки, в общем количестве муниципальных учреждений г.о.г.Кулебаки) муниципальной программы «Управление муниципальными финансами городского округа город Кулебаки на 2020-2025 годы», установленного размера предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения приказом управления образования администрации городского округа город Кулебаки размер выплаты стимулирующего характера за достигнутые результаты работы в 2020 году устанавливается в процентах от должностного оклада руководителя в соответствии с пунктом 3.9.9. Раздела 3 Примерного Положения.

3.9.9. Определение размера выплат стимулирующего характера за достигнутые результаты работы в 2020 году (выполнение целевых показателей эффективности работы)

Количество баллов по результатам оценки	Размер выплаты (от должностного оклада)
Для руководителей учреждений, реализующих образовательные программы начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования	
55 баллов и более	от 70 % до 100% включительно
От 45 до 54 баллов включительно	от 50 % до 85% включительно
От 35 до 44 баллов включительно	от 40 % до 70% включительно
От 30 до 34 баллов включительно	от 30 % до 50% включительно

От 20 до 29 баллов включительно	от 20 % до 40% включительно
от 1 до 19 баллов включительно	до 30%
Для руководителей учреждений, реализующих образовательные программы начального общего образования, основного общего образования	
40 баллов и более	от 70 % до 100% включительно
От 30 до 39 баллов включительно	от 50 % до 85% включительно
От 25 до 29 баллов включительно	от 40 % до 70% включительно
От 20 до 24 баллов включительно	от 30 % до 50% включительно
От 15 до 19 баллов включительно	от 20 % до 40% включительно
от 1 до 14 баллов включительно	от 5 % до 30%
Для руководителей дошкольных образовательных учреждений	
40 баллов и более	от 70 % до 100% включительно
От 30 до 39 баллов включительно	от 50 % до 85% включительно
От 25 до 29 баллов включительно	от 40 % до 70% включительно
От 20 до 24 баллов включительно	от 30 % до 50% включительно
От 15 до 19 баллов включительно	от 20 % до 40% включительно
От 1 до 14 баллов включительно	от 5 % до 30%
Для руководителей учреждений дополнительного образования	
85 баллов и более	от 70 % до 100% включительно
От 70 до 84 баллов включительно	от 50 % до 85% включительно
От 55 до 69 баллов включительно	от 40 % до 70% включительно
От 45 до 54 баллов включительно	от 30 % до 50% включительно
От 35 до 44 баллов включительно	от 20 % до 40% включительно
От 1 до 34 баллов включительно	от 5 % до 30%

3.9.10. Для вновь назначенных работников на руководящие должности (руководитель, заместитель руководителя, главный бухгалтер), выплата стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты (выполнение целевых показателей эффективности работы) назначается в размере до 25 процентов от должностного оклада, а по истечении шести месяцев работы в должности осуществляется оценка эффективности работы указанных работников в установленном порядке.

3.9.11. Обязательным условием при назначении стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты, а также за качество работ руководителю учреждения является наличие лицензии на ведение образовательной деятельности по образовательным программам, реализуемым организацией и достижение целевых показателей эффективности работы руководителя, утвержденных постановлением администрации городского округа город Кулебаки Нижегородской области.

3.9.12. Подсчет баллов для оценки руководителя учреждения проводится в управлении образования администрации городского округа город Кулебаки Нижегородской области.

3.9.13. Руководителю учреждения, заместителям руководителя, главному бухгалтеру выплачивается выплата стимулирующего характера за стаж руководящей работы (выслугу лет). Величина выплаты за выслугу лет руководителю учреждения устанавливается в процентах от должностного оклада:

при стаже руководящей работы	процент от должностному окладу
от 1 года до 5 лет	5%
от 5 до 10 лет	10%
более 10 лет	15%

В целях определения стажа руководящей работы руководителю учреждения, установить, что в стаж руководящей работы включаются периоды работы в муниципальных (государственных) учреждениях на следующих должностях:

- руководитель ;
- заместитель руководителя ;

Стаж руководящей работы руководителю учреждения определяется приказом начальника управления образования администрации городского округа город Кулебаки.

Стаж руководящей работы заместителю руководителя образовательной учреждения, главному бухгалтеру определяется руководителем учреждения.

Для заместителей руководителя, за исключением заместителей руководителя, курирующих вопросы экономики и содержания имущества, стаж определяется в зависимости от общего педагогического стажа. Для заместителей руководителя, курирующих вопросы экономики и содержания имущества, главного бухгалтера стаж определяется с учетом работы на должностях, функционал которых аналогичен выполняемым должностным обязанностям.

3.9.14. Назначение выплаты за стаж руководящей работы (выслугу лет) не образует новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитывается при исчислении прочих выплат в соответствии с Примерным положением, устанавливаемым в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

3.9.15. В целях поощрения руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения за выполненную работу в учреждении устанавливаются премиальные выплаты (премии). Премирование руководящих работников учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения за счет бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждения. Данное поощрение осуществляется при наличии средств фонда оплаты труда Учреждения и с учетом соблюдения установленного администрацией городского округа город Кулебаки на календарный год размера предельного уровня соотношения заработной платы.

Премия не выплачивается руководителям учреждений, имеющим дисциплинарное взыскание (до его снятия).

Виды и размеры премиальных выплат руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в размере от должностного оклада, в пределах ФОТст:

- премиальные выплаты по итогам выполнения особо значимой работы в конкретный период времени (реализация мероприятий региональных проектов, подготовка и организация проведения государственной итоговой аттестации обучающихся, подготовка и проведение общественно значимых муниципальных мероприятий, подготовка учреждения к работе в новом учебном году и иные значимые мероприятия, не отмеченные в целевых показателях эффективности указанных работников) в размере не более 75 процентов;

- премии в связи с юбилейными датами (50 лет для женщин и 60 лет для мужчин) в размере до 50%;

- премии, в связи с расторжением трудового договора в связи выходом на пенсию, в размере до 100%;

- премии к профессиональным, общегосударственным праздникам, а также юбилейной датой образования учреждения (50 лет и далее) в размере до 25%;

3.10. Руководителю, заместителям руководителя учреждения, имеющим почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", предусматривается персональная повышающая надбавка за почетное звание в размере 10% от должностного оклада.

Руководителю, заместителям руководителя, имеющим Нагрудные знаки «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР» предусматривается персональная повышающая надбавка – 5 % от должностного оклада.

Применение персональной повышающей надбавки для руководителя и заместителей руководителя может быть только при условии соответствия почетного звания профилю учреждения.

3.11. Размещение информации о рассчитанной за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений и предоставление указанными лицами данной информации производится в соответствии с Порядком размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений, муниципальных унитарных предприятий городского округа город Кулебаки Нижегородской области в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», утвержденным постановлением администрации городского округа город Кулебаки Нижегородской области от 10.03.2017 года № 413.

4. Другие вопросы оплаты труда

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

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

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

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

4.5. Положением об оплате труда работников учреждения может

предусматриваться выплата работникам материальной помощи. Материальная помощь выплачивается при наличии экономии средств фонда оплаты труда, на основании личного заявления, подтверждающих документов и приказа руководителя учреждения. Порядок и условия выплаты материальной помощи регулируются локальным нормативным актом учреждения в соответствии со следующим перечнем:

1) На лечение и восстановление здоровья в связи с увечьем (ранением, травмой), тяжелым заболеванием, требующим платной операции (далее – лечение), полученными в период работы в данном учреждении при предоставлении медицинских справок, заключений и других соответствующих документов в размере стоимости лечения, но не выше 3000 рублей;

2) В связи с утратой личного имущества работника в результате пожара или стихийного бедствия при предоставлении справок из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и других служб в размере, не превышающем 3000 рублей;

3) В связи со смертью близких родственников работника при предоставлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство:

- одного из родителей в размере, не превышающем 2000 рублей;
- супруга, ребенка в размере, не превышающем 3000 рублей;

4) В случае смерти работника учреждения, для которого на момент смерти данное учреждение являлось основным местом работы - одному из его близких родственников (супругу, ребенку, родителю) при предоставлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство, в размере, не превышающем 5000 рублей.

4.6. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимается Работодателем на основании личного заявления руководителя учреждения с приложением подтверждающих документов.

4.7. Перечни должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу:

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу
Руководитель (директор) учреждения
Заместитель руководителя (директора) учреждения
Руководитель (заведующий, начальник) структурного подразделения
Перечень должностей, относимых к вспомогательному персоналу
Заведующий хозяйством
Младший воспитатель
Помощник воспитателя
Вожатый
Диспетчер
Дежурный по режиму
Секретарь учебной части

Уборщик производственных и служебных помещений
Дворник
Ассистент (помощник)
Делопроизводитель
Лаборант
Библиотекарь
Инженер-программист
Специалист по охране труда
Специалист по закупкам
Гардеробщик
Водитель автобуса
Повар
Сторож
Рабочий по комплексному обслуживанию здания

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

Приложение 1
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения школы №6 имени Героя Российской
Федерации Морева И.А.

**Порядок формирования должностных окладов
(ставок заработной платы) работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения школы №6
имени Героя Российской Федерации Морева И.А.**

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

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

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

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Минимальный оклад, руб.
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня (вожатый, секретарь учебной части)	3 831

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

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб
1 квалификационный уровень (дежурный по режиму, младший воспитатель)	1,0	4096

2 квалификационный уровень (диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму)	1,05	4 322
--	------	-------

Примечание:

1.4. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	минимальный оклад, руб ¹	минимальный оклад, руб ²
1 квалификационный уровень (инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый)	1,0	-	6861
2 квалификационный уровень (инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель)	1,11	9304	7621
3 квалификационный уровень (воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель)	1,17	9768	8002

4 квалификационный уровень (преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь)	1,22	10233	8334
--	------	-------	------

Примечание:

¹ Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников по должностям: "учитель", "преподаватель", "педагог" муниципальных общеобразовательных учреждений

² Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников (за исключением должностей: "учитель", "преподаватель", "педагог") муниципальных общеобразовательных учреждений

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

за уровень профессионального образования и ученую степень:

Бакалавр 1,1

Специалист 1,1

Магистр 1,1

кандидат наук 1,2

доктор наук 1,3

за квалификационную категорию:

высшая квалификационная категория 1,3

первая квалификационная категория 1,2

1.6. Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории сохраняется на срок до одного года по истечении срока ее действия в случаях 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 учреждения, а также тем работникам, которым до достижения возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, остался один год и менее.

1.7. Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях производится:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины);

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой при оплате труда учитывается квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель; социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Старший воспитатель;	Воспитатель;

Воспитатель	старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподаватель-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Учитель-дефектолог, учитель логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Преподаватель организаций дополнительного образования (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)

Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель

в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

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

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

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

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

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

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам учреждения в зависимости от общего педагогического стажа работы по должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников (пункт 1.4 настоящего приложения), должностей руководителей структурных подразделений (пункт 1.5 настоящего приложения), и общего стажа работы по должностям работников учебно-вспомогательного персонала (пункты 1.2 и 1.3 настоящего приложения) и рассчитывается, исходя из минимального оклада по ПКГ, для должностей педагогических работников от минимального оклада по ПКГ с учетом учебной нагрузки.

Перечень учреждений и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования при определении размеров надбавки за выслугу лет, приведен в приложении 5 "Порядок определения стажа педагогической работы" к Положению.

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

1.10. Педагогическим работникам учреждений, имеющим почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", предусматривается персональная повышающая надбавка в размере 10% от должностного оклада.

Педагогическим работникам учреждений, имеющим Нагрудные знаки «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР» предусматривается персональная повышающая надбавка - 5% от должностного оклада.

Применение персональной повышающей надбавки может быть только при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

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

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

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

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

об установлении персонального повышающего коэффициента принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

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

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

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

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

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

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	5580
2 квалификационный уровень	1,08	6026

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

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

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

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	7278
2 квалификационный уровень	1,2	8734
3 квалификационный уровень	1,4	10189
4 квалификационный уровень	1,55	11281
5 квалификационный уровень	1,67	12154

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

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
----------------------------	------	-------

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

за выслугу лет:

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

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

2.7. Положением об оплате труда для работников ПКГ общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих предусматриваются персональные повышающие коэффициенты:

за высокое профессиональное мастерство;

за сложность и напряженность труда;

за высокую степень самостоятельности и ответственности.

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

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

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

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

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

Размер минимальной ставки заработной платы: 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

3.3. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные 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

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

Квалификационны е уровни	Квалификационны е разряды	Профессии, отнесенные к профессионально й квалификационно й группе	Повышающи й коэффициент в зависимости от профессии
Профессии рабочих, не включенные в ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"			
Размер минимальной ставки заработной платы: 4466 руб.			
	3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1,09

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

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

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем учреждения 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.

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

при выслуге лет от 1 года до 5 лет - 0,05

при выслуге лет от 5 до 10 лет - 0,1

при выслуге лет более 10 лет - 0,15

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

К Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения школы
№6 имени Героя Российской Федерации
Морева И.А.

Выплаты компенсационного характера

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

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

№	Перечень оснований	Размер выплат в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы)
1	<p>За работу в учреждениях, имеющих классы, группы, в которых реализуются адаптированные основные общеобразовательные программы, для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья:</p> <p>Если в учреждениях образованы классы, группы, в которых реализуются адаптированные основные общеобразовательные программы, для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья:</p> <p>руководителю</p> <p>работникам, непосредственно занятым в таких классах</p> <p>Если в общеобразовательных учреждениях обучение обучающегося с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития) осуществляется по адаптированным основным общеобразовательным</p>	<p>20</p> <p>20</p>

	<p>программам в классах, в которых также осуществляется реализация основных общеобразовательных программ:</p> <p>руководителю</p> <p>учителям, непосредственно занятым в таких классах*</p>	<p>10</p> <p>10</p>
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	<p>Специалистам, привлекаемым к работе психолого-педагогического консилиума и (или) территориальной психолого-медико-педагогической комиссии, логопедических пунктов, организаций по работе с несовершеннолетними, злоупотребляющими психоактивными веществами (наркотиками) (выплата устанавливается на период участия специалиста в работе комиссии (консилиума))</p> <p>- по участию в работе психолого-педагогического консилиума;</p> <p>- по участию в работе логопедического пункта, территориальной психолого-медико-педагогической комиссии</p>	<p>15</p> <p>20</p>

*Примечание: в случае если в образовательном учреждении имеются классы (группы) целиком сформированные из обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и классы (группы) в которых осуществляется реализация адаптированных основных общеобразовательных программ и основных общеобразовательных программ, то руководителю учреждения осуществляется выплата по основанию, предполагающему максимальный размер выплаты.

1.2. Перечень работников и конкретные размеры выплат

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

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

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

№п/п	Наименование доплат	Рекомендуемый размер выплат (в процентах от должностного оклада)
1.	За работу в ночное время, за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов)	не менее 20
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 N 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</p>

		<p>принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором (статья 147 Трудового кодекса Российской Федерации). Конкретные размеры доплат определяются по результатам специальной оценки условий труда за время фактической занятости в таких условиях</p>
3.	<p>За привлечение работника к работе в установленный ему графиком выходной или нерабочий праздничный день:</p> <p>работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам</p> <p>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;</p> <p>не менее одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы</p>

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

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

работы.

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

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

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

К Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения школы
№6 имени Героя Российской Федерации
Морева И.А.

положение

**о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
школы №6 имени Героя Российской Федерации Морева И.А.**

(далее – Положение)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, разработано в целях повышения качества и результата трудовой деятельности педагогических работников учреждения.

1.2. Положение устанавливает общий порядок и критерии формирования доплат и надбавок стимулирующего характера работникам учреждения (далее - выплаты стимулирующего характера).

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

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

При недостатке финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих выплат за интенсивность и результаты работы, за качество выполняемых работ или изменить размер стоимости балла, установленного при определении указанных выплат.

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

2. ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА УЧРЕЖДЕНИЯ

2.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- за интенсивность и высокие результаты (выполнение целевых показателей эффективности работы);
- за качество выполняемых работ (выполнение целевых показателей эффективности работы)
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам выполнения особо значимой работы;
- премиальные выплаты к юбилейным датам и общегосударственным праздникам.

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

2.1.2. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ (выполнение целевых показателей эффективности работы) за участие в течение рассматриваемого периода в выполнении важных работ, мероприятий (подготовка к российским, окружным, областным, муниципальным мероприятиям; разработка образовательных проектов, программ); за особый режим работы (реализация программ профилактического и оздоровительного характера с детьми, требующими повышенного внимания, и т.д.); за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

2.1.3. Положением об оплате труда для работников предусматриваются повышающие коэффициенты, образующие надбавки к должностным окладам работников (стимулирующие выплаты) за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет – 0,05;

при выслуге лет от 5 до 10 лет – 0,1;

при выслуге более 10 лет – 0,15;

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам учреждения в зависимости от общего педагогического стажа работы по должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников (пункт 1.4 приложения № 1 к положению) и общего стажа работы по должностям работников учебно-вспомогательного персонала, служащих и рабочих (пункты 1.2, 1.3, 2.2., 2.3., 2.4., 2.5., 3.2., 3.3., 3.3.1. приложения № 1 к положению) и рассчитывается, исходя из минимального оклада по ПКГ. Перечень организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования при определении размеров

надбавки за выслугу лет, приведен в приложении 5 "Порядок определения стажа педагогической работы" к Положению.

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

2.1.4. Премияльные выплаты по итогам выполнения особо значимой работы предполагают поощрение работника за качественную подготовку и проведение конкретного мероприятия (не входящий в перечень целевых показателей эффективности работы), за подготовку и организацию проведения государственной итоговой аттестации, за подготовку и проведение общественно-значимого муниципального проекта. Размер выплаты может быть установлен как в денежном выражении (не более 5000 рублей), так и в процентном соотношении от размера должностного оклада работника (не более 50 процентов).

2.2. Решение о распределении ФОТст принимается руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников, при этом планирование расходов по стимулирующим выплатам осуществляется с учетом того, выплаты за стаж непрерывной работы (выслугу лет) являются приоритетными, так отнесены к **условно-постоянной части заработной платы**. Порядок осуществления стимулирующих выплат, определённых Положением, определяется учреждением.

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

3. УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ В УЧРЕЖДЕНИИ

3.1. Оценка эффективности работы работников учреждения осуществляется с целью развития их инициативы и творческой активности при исполнении должностных обязанностей, повышения качества их работы, стимулирования профессионального роста.

3.2. Перечень показателей эффективности работы (для определения стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ), в дальнейшем "показатели" для педагогических работников учреждения:

3.2.1. Показатели педагогического работника, замещающего должность учителя

№	Критерии материального стимулирования	Баллы
1	Положительная динамика уровня успеваемости (достижений) учащихся по итогам полугодия, переводных экзаменов.	2
2	Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции.	
3	Доля обучающихся, выполнивших работу в рамках проведения Всероссийской проверочной работы	
	от 90 до 100% обучающихся	2
	от 80 до 89% обучающихся	2
	от 70 до 79% обучающихся	0,3
3.1	Уровень качества знаний обучающихся по итогам учебного года По предметам: русский язык, математика, алгебра, геометрия, химия, биология, физика, информатика и ИКТ, иностранный язык: от 80 до 100% от 60 до 79% от 40 до 59% от 30 до 39% по предметам: литература, история, обществознание, география от 80 до 100% от 60 до 79% от 40 до 59% от 30 до 39% по предметам: ОБЖ, технологии, МХК, искусство, физическая культура: от 80 до 100% от 60 до 79% от 40 до 59% от 30 до 39%	4 3 2 1 3,5 2,5 1,5 0,5 3 2 1 0,5
3.2.	ЕГЭ и ГИА: Подготовка: 1. обязательные предметы результат выше районного результат выше областного 2. по выбору: 3. более 50% и результат выше районного результат выше областного менее 50% результат выше районного результат выше областного	1 (0,5) 1,5 2 1 1 0,5 1
3.3.	Участие обучающихся во Всероссийской олимпиаде школьников - муниципальный этап -региональный этап -федеральный этап	0,1(за 1ч.) 1 3

3.4.	Наличие призовых мест у обучающихся в рамках Всероссийской олимпиады школьников: - муниципальный этап - региональный этап - федеральный этап	1 2 3 (за каждого)
4	Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов: - на муниципальном уровне; - на зональном уровне; - на областном уровне; - на федеральном уровне	1 1,5 2 3
5	Наличие призеров (2 и 3 места) и победителей (1 место) дистанционных конкурсов	
6	Внеклассная работа с обучающимися по предмету	0,5
7	Обобщение и распространение педагогического опыта в рамках проведения мастер-классов, семинаров, конференций, круглых столов. - на школьном уровне - на муниципальном уровне - на областном, федеральном уровне	1 1,5 2
8	Участие в конкурсах профессионального мастерства: - на муниципальном уровне - на областном уровне - на федеральном уровне	1 2 3
9	Наличие публикаций, иллюстрирующих инновационный опыт работы учителя за предыдущий год	1
10	Участие учителя в экспериментальной работе	1
	Подготовка и представление информации для размещения на школьном сайте (в системе)	1
11	Эстетическое оформление предметной среды закрепленных учебных помещений с учетом санитарных норм	2
12	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий Питание: 90%-100% 70%-89% 50%-69% менее 50% Экскурсии 1-2 3-4 5 и более Походы, посещение ФОКа (в системе)	1 0,7 0,5 0 1 2 3 1

13	Применение информационных технологий в учебно – воспитательном процессе (работа с электронными дневниками в системе)	1
14	Общественная нагрузка учителя	1
15	Индивидуальная работа с мотивированными на учебу детьми со слабоуспевающими обучающимися	2
16	Работа с детьми имеющими ОВЗ	1
17	Работа в классах с количеством обучающихся более 25	0-2
	Наличие понижающих критериев	
1	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса	-2
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся, нашедшие отражение в административных актах	-2
3	Наличие систематических пропусков обучающимися уроков без уважительной причины	-2
4	Невыполнение учебной программы	-2
5	Нарушение норм техники безопасности	-2

3.2.2. Показатели педагогического работника, замещающего должность педагога дополнительного образования

№ п\п	Критерии материального стимулирования	баллы
1	Повышение квалификации	0,5
2	Наличие системы работы с документами	0,5
3	Наличие победителей на конкурсах, соревнованиях в рамках должностных инструкций - на городском уровне или уровне района области; - на областном уровне; - на федеральном уровне	0,5 1,5 2
4	Наличие авторской образовательной программы	1
5.	Наличие диагностической работы	0,5
6.	Применение информационных технологий в образовательном процессе	0,5
7.	Эстетическое оформление предметной среды учебных помещений с учетом санитарных норм	0,5
8.	Наличие работы с родителями	0,5
9.	Методическое обеспечение образовательного процесса	1
10.	Сотрудничество с УДО, ОУ, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и другими учреждениями.	0,5

3.2.3. Показатели педагогического работника, замещающего должность социального педагога

№	Критерии материального стимулирования	Баллы
1.	Повышение квалификации	1
2.	Правонарушения учащихся школы, состоящих на внутришкольном учете	1
3.	Посещаемость учебных занятий учащимися ОУ, состоящими на внутришкольном учете	1
4.	Наличие неуспевающих по итогам каждого полугодия, состоящих на внутришкольном учете	1
5.	Отсутствие замечаний по работе с документацией согласно должностным инструкциям	1

За интенсивность и напряжённость в работе

№	Критерии материального стимулирования	Баллы
1.	Сотрудничество с УДО, ОУ, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и другими учреждениями.	2
2.	Наличие диагностической и аналитической работы	2
3.	Просветительская работа с участниками образовательного процесса: педагогами, родителями, учащимися	2
4.	Наличие работы с родителями (лицами их заменяющими, законными представителями)	2

3.2.4. Показатели педагогического работника, замещающего должность социального педагога-психолога

За качество и высокие результаты работы

№	Критерии материального стимулирования	Баллы
1.	Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции	1
2.	Наличие системы работы с одарёнными детьми	1

3.	Наличие призеров и победителей олимпиад, конференций НОУ, соревнований и конкурсов по психологии	0,5
4	Повышение квалификации	1

За интенсивность и напряжённость работы

№	Критерии материального стимулирования	Баллы
1.	Участие в реализации Программы развития образовательного учреждения	2
2	Участие в системе мониторинга в ОУ	1
3.	Наличие работы с родителями, педагогами образовательного учреждения	0,5
4.	Наличие системы и анализ результатов психопрофилактической работы в образовательном учреждении.	1
5.	Наличие системы и анализ результатов диагностической работы педагога-психолога в образовательном учреждении	1
6.	Наличие системы и анализ результатов психологического просвещения участников образовательного пространства	2
7.	Наличие коррекционно-развивающей работы в образовательном учреждении, включающей до 30% учащихся	1
8.	Количество учащихся, превышающее 500 чел.	2
9.	Наличие системы работы с детьми «группы риска»	2
10.	Применение информационных технологий в аналитической деятельности, обработка результатов	1

3.2.5. Показатели педагогического работника, замещающего должность логопеда

№	Критерии материального стимулирования	Баллы
1.	Повышение квалификации	1
2	Эстетическое оформление коррекционно – развивающей среды с учётом коррекционно – развивающих принципов и современных требований.	

За интенсивность и напряжённость в работе

№	Критерии материального стимулирования	Баллы
1.	Система работы с документами	1
2	Методическая работа с воспитателями компенсирующих групп.	
3	Применение информационных технологий в образовательном процессе, в аналитической деятельности, обработке результатов.	
4	Наличие работы с родителями, педагогами образовательного учреждения.	
5	Методическое обеспечение коррекционно – развивающего процесса.	
6	Сотрудничество с ОУ, учреждениями здравоохранения.	2
7	Участие в реализации Программы развития образовательного учреждения, участие в инновационной и экспериментальной работе в образовательном учреждении.	1
8	Наличие системы и анализ результатов логопрофилактической работы в образовательном учреждении.	2
9	Наличие коррекционно – развивающей работы в образовательном учреждении, включающем до 30 % воспитанников	2

3.2.4. Показатели педагогического работника, замещающего должность социального педагога-психолога

За качество и высокие результаты работы

№	Критерии материального стимулирования	Баллы
.1.	Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции	1
.2.	Наличие системы работы с одарёнными детьми	1
3.	Наличие призеров и победителей олимпиад, конференций НОУ, соревнований и конкурсов по психологии	0,5
4	Повышение квалификации	1

За интенсивность и напряжённость работы

№	Критерии материального стимулирования	Баллы
1.	Участие в реализации Программы развития образовательного учреждения	2
2	Участие в системе мониторинга в ОУ	1
3.	Наличие работы с родителями, педагогами образовательного учреждения	0,5
4.	Наличие системы и анализ результатов психопрофилактической работы в образовательном учреждении.	1
5.	Наличие системы и анализ результатов диагностической работы педагога-психолога в образовательном учреждении	1
6.	Наличие системы и анализ результатов психологического просвещения участников образовательного пространства	2
7.	Наличие коррекционно-развивающей работы в образовательном учреждении, включающей до 30% учащихся	1
8.	Количество учащихся, превышающее 500 чел.	2
9.	Наличие системы работы с детьми «группы риска»	2
10.	Применение информационных технологий в аналитической деятельности, обработка результатов	1

3.2.5. Показатели педагогического работника, замещающего должность социального логопеда

За качество и высокие результаты работы

№	Критерии материального стимулирования	Баллы
1.	Повышение квалификации	1
2	Эстетическое оформление коррекционно – развивающей среды с учётом коррекционно – развивающих принципов и современных требований.	

За интенсивность и напряжённость в работе

№	Критерии материального стимулирования	Баллы
1.	Система работы с документами	1
2	Методическая работа с воспитателями компенсирующих групп.	
3	Применение информационных технологий в образовательном процессе, в аналитической деятельности, обработке результатов.	
4	Наличие работы с родителями, педагогами образовательного учреждения.	
5	Методическое обеспечение коррекционно – развивающего процесса.	
6	Сотрудничество с ОУ, учреждениями здравоохранения.	2
7	Участие в реализации Программы развития образовательного учреждения, участие в инновационной и экспериментальной работе в образовательном учреждении.	1
8	Наличие системы и анализ результатов логопрофилактической работы в образовательном учреждении.	2
9	Наличие коррекционно – развивающей работы в образовательном учреждении, включающем до 30 % воспитанников	2

3.3. Руководитель учреждения формирует показатели эффективности работы (для определения стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ) для работников учреждения с учетом всех должностей, отмеченных в штатном расписании учреждения (учитывая примерные показатели, отмеченных в пункте 3.2. данного Положения).

При определении количественных и качественных показателей, следует исходить из актуальности показателя, возможности просчитывать количественное содержание показателя, а также его влияние на достижение организацией определённых ей целей и задач.

3.4. Для проведения оценки эффективности работы работников в Учреждения создаётся экспертная комиссия (далее – комиссия), в состав которой входят представители администрации, профсоюзной учреждения. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с положением об экспертной комиссии, утверждаемым приказом руководителя Учреждения, содержание которого доводится до каждого работника Учреждения.

3.5. Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам учреждения труда является, представленная комиссии работником учреждения, информация о достижении установленных показателей с подтверждающими документами в срок не позднее 30 дней до окончания срока действия предыдущей оценки. Оценка результативности и качества труда работников учреждения согласуется комиссией в течение 5 рабочих дней с момента начала работы комиссии.

3.6. Комиссия формирует, с учетом представленных работником данных, итоговые оценочные листы на работников учреждения согласно критериям и баллам, утвержденным в учреждения. Координирует деятельность комиссии руководитель учреждения. Согласование итоговых оценочных листов работников учреждения проводится на заседании комиссии с оформлением письменного протокола. В протоколе указывается дата проведения заседания комиссии, присутствующие члены комиссии, фамилия и занимаемая должность работника, критерии результативности деятельности работника и среднеарифметическое количество баллов по оценочным листам, оформленным членами комиссии. По окончании работы комиссии секретарь комиссии передает на утверждение руководителю учреждения итоговые оценочные листы работников.

Руководитель учреждения в течение двух рабочих дней осуществляет проверку представленных данных, по итогам которой утверждает окончательную редакцию оценочных листов, представленных комиссией.

3.7. Оценка профессиональной деятельности работников Учреждения производится по итогам определенного периода работы (календарный год, учебный год, полугодие, квартал). Данная оценка является основанием для установления работникам выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты, качество выполняемых работ (за достигнутые результаты работы) в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения (далее – Положение). В целях недопущения конфликта интересов, в случае если работник, является членом комиссии и происходит оценка эффективности его деятельности, то в этом случае на время проведения оценки личных результатов он выводится из состава комиссии и не присутствует во время обсуждения информации по оценке эффективности его работы.

Комиссия в установленный срок оформляет на каждого работника учреждения оценочный лист по следующей форме:

Целевые показатели эффективности работы работника учреждения	Основание для выставления оценки	Количество баллов	Примечание
--	----------------------------------	-------------------	------------

3.8. В течение 3 рабочих дней с момента утверждения руководителем учреждения руководитель учреждения или должностное лицо им уполномоченное знакомит каждого работника учреждения с итоговым оценочным листом, в котором работник ставит дату ознакомления и роспись.

3.9. В случае несогласия с оценкой результатов своей деятельности работник учреждения в течение 2 рабочих дней с момента ознакомления с итоговым оценочным листом вправе обратиться в письменном виде за разъяснением в комиссию или к руководителю учреждения.

3.10. Оценочные листы с результатами оценки эффективности работников учреждения хранятся до времени следующей оценки, согласно установленным в Учреждения срокам.

3.11. По итогам издается приказ об утверждении количества баллов работникам Учреждения исходя из выполненных целевых показателей эффективности работы. На основании утверждённого количества баллов в соответствии с Положением работнику учреждения устанавливается размер стимулирующей выплаты за достигнутые результаты работы (выполнение целевых показателей эффективности работы).

Достигнутые работником учреждения Целевые показатели, закрепляются дополнительным соглашением к трудовому договору работника.

3.12. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя учреждения на период, предусмотренный положением об оплате труда в данном учреждении. Размеры выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты, а также за качество выполняемых работ (выполнение целевых показателей эффективности работы) максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от достижения показателей эффективности, установленным локальным нормативным актом учреждения.

3.13. В случае, если работник был назначен на новую должность в данном учреждении, то в отношении данного работника сохраняется количество баллов на период работы до 6 месяцев.

В случае, если работник до назначения на должность работал в другом образовательном учреждении, то в отношении данного работника сохраняется количество баллов на период работы до 6 месяцев при условии, что ранее (в другой образовательном учреждении) выполнял должностные обязанности аналогичные тем, которые ему определены вновь.

3.14. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда формируется на период установления стимулирующих надбавок по источникам финансирования, за минусом суммы, необходимой на уплату страховых взносов в государственные внебюджетные фонды и выслуги лет.

В случае, если руководителю учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты, а также за качество выполняемых работ (выполнение целевых показателей эффективности работы) или за достигнутые результаты работы в 2020 году (выполнение целевых показателей эффективности работы) в процентах от должностного оклада величина ежемесячной стимулирующей выплаты работнику учреждения рассчитывается по формуле:

$$HE = (D \times B) / M, \text{ где:}$$

HE - ежемесячная стимулирующая выплата работнику;

D - денежный вес одного балла работника

$$D = (C_{св} - C_{рук}) / \text{Бит}$$

C_{св} – сумма, направленная на данный вид и форму материального стимулирования;

$$C_{рук} = \text{ДО} \times \% \text{ макс} \times M$$

C_{рук} - максимально возможная сумма, направленная на стимулирование руководителя;

ДО – должностной оклад руководителя;

% макс - размер выплат стимулирующего характера, получаемый руководителем учреждения в соответствии с подпунктами 3.9.5., 3.9.6., 3.9.9. Раздела 3 Примерного Положения «Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера».

Бит - итоговое количество баллов по организации без руководителя.

B - количество баллов;

M - количество месяцев в периоде, на который устанавливается стимулирующая выплата.

Например:

ФОТст на период с сентября по декабрь включительно составляет 250 000 рублей,

ФОТст руководителя (максимальный) на период с сентября по декабрь включительно составляет 45 000 рублей, а сумма баллов работников без руководителя = 1000, тогда денежный вес 1 балла = 250000 рублей – 45000,00 / 1000 = 205 рублей

Денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника учреждения и получается размер стимулирующих выплат по результатам труда каждому работнику на установленный период включительно.

В случае, если руководителю учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты за достигнутые результаты работы (выполнение целевых показателей эффективности работы), исходя из стоимости балла, величина ежемесячной стимулирующей выплаты работнику ОО рассчитывается по формуле:

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

HE - ежемесячная стимулирующая выплата работнику;

Д - денежный вес одного балла работника

Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на период установления стимулирующих выплат, за минусом суммы, необходимой на уплату страховых взносов в государственные внебюджетные фонды и выслуги лет, делится на итоговое количество баллов по организации. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла "Д";

Б - количество баллов;

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

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

Денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника учреждения и получается размер поощрительных надбавок по результатам труда каждому работнику на установленный период включительно

К Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения школы
№6 имени Героя Российской Федерации
Морева И.А.

**К Положению об оплате труда работников муниципального
бюджетного общеобразовательного учреждения
школы №6 имени Героя Российской Федерации Морева И.А.**

**перечень доплат за дополнительно возложенные
на педагогических и руководящих работников обязанности**

Перечень оснований		Размер доплат в процентах от минимального оклада по ПКГ
1. За классное руководство		
Педагогическим работникам	1 - 4 классов	15
	5 - 11 классов	20
2. За проверку тетрадей:		
Учителям 1 - 4 классов	математика, русский язык, литературное чтение	10
	окружающий мир, технология, изобразительное искусство	5
3. За проверку письменных работ:		
Учителям, преподавателям по русскому языку, 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 учреждениях		10
6. За руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями:		

Учителям	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 менее 5 единиц	10
- за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом от 5 до 10 единиц	15
- за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом от 10 до 15 единиц	20
- за 15 и более технически исправных и эксплуатируемых компьютеров	25
8. За исполнение обязанностей мастера учебных мастерских (заведование учебными мастерскими):	
Учителям	до 20
При наличии комбинированных мастерских	до 35
9. За проведение внеклассной работы по физическому воспитанию:	
В общеобразовательных учреждениях педагогическим работникам (в целом на организацию) с количеством классов-комплектов:	
от 10 до 19	25
от 20 до 29	50
30 и более	100
10. За работу с библиотечным фондом учебников:	
Работникам учреждений, где отсутствует должность библиотекаря, за работу с библиотечным фондом учебников в зависимости от количества экземпляров учебников, за работу с архивом учреждения	до 20
11. За ведение делопроизводства:	
Учителям, преподавателям и другим работникам	до 25
12. За заведование хозяйством:	
Директорам или другим работникам при отсутствии в штате учреждений должностей заместителей директора по административно-	до 10

хозяйственной части;	
13. За организацию трудового обучения, общественно полезного, производительного труда и профориентацию:	
Педагогическим работникам в общеобразовательных учреждениях, имеющих:	
6 - 12 классов	20
13 - 29 классов	35
30 и более классов	60
14. За руководство отделами:	
В учреждениях дополнительного образования при наличии в отделе 10 объединений (кружков) одного профиля (профиля отдела):	
Педагогам дополнительного образования	30
15. За непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщение детей к труду, привитие им санитарно-гигиенических навыков:	
В дошкольных образовательных учреждениях:	
Помощникам воспитателей	30
16. В учреждениях, за участие в работе на федеральных, областных экспериментальных площадках, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий:	
Педагогическим работникам	до 20
Руководителям	до 10
17. Тренерам-преподавателям, инструкторам-методистам за обеспечение проведения учебно-тренировочного процесса, соревнований и спортивных мероприятий на время их учреждения и проведения на выезде вне основного места работы	до 25
18. Работникам учреждений за работу в комиссиях по осуществлению закупок:	
Руководство комиссиями	20
Работа секретаря	15
19. Административным и педагогическим работникам за организацию работы Центра образования (естественно-научной и технологической направленностей, цифрового и гуманитарного профилей) «Точка роста», за реализацию мероприятий в рамках проекта «Цифровая образовательная среда», реализацию	

<p>мероприятий по созданию новых мест в образовательных организациях различных типов для реализации дополнительных общеразвивающих программ всех направленностей на базе образовательного учреждения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - руководителям учреждений* - заместителям руководителя учреждения (непосредственного куратора проекта)* - руководителю Центра (в случае функционирования без образования структурного подразделения) 	<p>10 5</p> <p>До 50 процентов от должностного оклада руководителя данного учреждения</p>
<p>20. Водителям автотранспортных средств, при отсутствии в штате учреждения должности механика, за техническое обслуживание автотранспортных средств</p>	<p>до 30</p>
<p>21. Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании учреждения</p>	<p>до 30</p>

Примечания:

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

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

*В случае, если руководитель непосредственно на себя возлагает руководство центром, то выплата руководителю учреждения и заместителю руководителя учреждения, установленная данным пунктом не выплачивается.

К Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения школы
№6 имени Героя Российской Федерации
Морева И.А.

**К Положению об оплате труда работников муниципального
бюджетного общеобразовательного учреждения
школы №6 имени Героя Российской Федерации Морева И.А.**

Порядок определения стажа педагогической работы

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

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

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

2. Перечень 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.	Учреждения, осуществляющие образовательную деятельность, кроме организаций высшего и дополнительного профессионального образования	учителя, преподаватели, сурдопедагоги, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического

<p>образования (повышения квалификации специалистов) Учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка; детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и другое; а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых</p>	<p>воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пилющих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, У КП, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным</p>
--	---

		(воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культурорганизаторы, экскурсоводы, инструкторы слуховых кабинетов, заведующие слуховыми кабинетами, организаторы внеклассной и внешкольной воспитательной работы с детьми, воспитатели-методисты
2.	Образовательные учреждения высшего образования	профессорско-преподавательский состав, концертмейстеры, аккомпаниаторы
3.	Образовательные учреждения со специальным наименованием "высшие военные" и "средние военные"	работа (служба) на профессорско-преподавательских и преподавательских должностях
4.	Образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов), методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	профессорско-преподавательский состав, старшие методисты, методисты, директора (заведующие), ректоры, заместители директора (заведующего), проректоры, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами, научные сотрудники, деятельность которых связана с образовательным процессом, методическим обеспечением
5.	1. Органы, осуществляющие управление в сфере образования, и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными 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) штатные преподаватели, мастера производственного обучения

	<p>2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров предприятий, объединений, организаций, подразделения министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве</p>	<p>рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров</p>
6.	<p>Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации</p>	<p>руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты</p>
7.	<p>Общежития предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные учреждения, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительные учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками</p>	<p>воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами</p>
8.	<p>Исправительные колонии, воспитательные колонии, тюрьмы, лечебные исправительные учреждения и следственные изоляторы</p>	<p>работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместителя начальника по воспитательной работе, начальника отряда, старшего инспектора, инспектора по общеобразовательной работе (обучению), старшего инспектора-методиста и инспектора-методиста, старшего инженера и инженера по производственно-</p>

		техническому обучению, старшего мастера и мастера производственного обучения, старшего инспектора и инспектора по охране и режиму, заведующего учебно-техническим кабинетом, психолога
--	--	--

Примечание.

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

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

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

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

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

4) мастерам производственного обучения, старшим мастерам профессиональных образовательных организаций;

5) педагогам дополнительного образования;

6) педагогическим работникам экспериментальных образовательных организаций;

7) педагогам-психологам;

8) методистам;

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

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

Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных

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

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

К Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения школы
№6 имени Героя Российской Федерации
Морева И.А.

**К Положению об оплате труда работников муниципального
бюджетного общеобразовательного учреждения
школы №6 имени Героя Российской Федерации Морева И.А.**

**Размеры минимальных окладов, минимальных ставок заработной
платы работников по замещаемым должностям, предусмотренным ПКГ
должностей работников культуры**

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Минимальные оклады (минимальные ставки зарплаты), рублей
1	ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена" (библиотекарь, библиограф, звукооператор, художник, художник- конструктор и другие)	12559
2	ПКГ "Должности руководящего состава организаций культуры, искусства и кинематографии" (заведующий отделом (сектором) библиотеки, заведующий отделом (сектором) музея, звукорежиссёр и другие)	14 055

Прошу ровно,
проинформировать
и заверить печатью
47/08/2010 лист
Директор *В.И.М.*
Д.И.С.Семин



