

**муниципальное бюджетное учреждение дополнительного
образования «Центр психолого-педагогической,
медицинской и социальной помощи «Ступени»**

606520, Нижегородская область, Городецкий муниципальный округ,
город Заволжье, улица Веденева, дом 17
тел. (883161) 6-88-74

Принято
Общим собранием

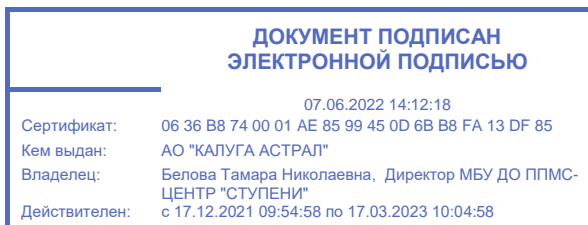
Протокол № 2_
от « 14_» февраля 2024 г

Утверждено
приказом № 7_ от
« 14_» февраля 2024 г.

Директор

Т.Н.Белова

Регистрационный № _____



Подпись верна

**Положение
об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования «Центр психолого-педагогической,
медицинской и социальной помощи «Ступени»
(новая редакция)**

г. Заволжье
2024 г.

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников разработано для муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Ступени» (далее Положение об оплате труда) в соответствии со [статьями 135, 144](#) Трудового кодекса Российской Федерации, [постановлением](#) Правительства Нижегородской области от 23 июля 2008 года N 296 "Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области", Положением об оплате труда работников муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Городецкого муниципального округа, а также иных муниципальных организаций Городецкого муниципального округа, подведомственных управлению образования и молодежной политики администрации Городецкого муниципального округа Нижегородской области, утверждённого постановлением администрации Городецкого муниципального района от 28.03.2014 N 844 (с изменениями), другими нормативными актами Российской Федерации и Нижегородской области.

Положение применяется при определении заработной платы работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Ступени» (далее организация).

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

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

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

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

Отраслевая система оплаты труда работников муниципальных учреждений устанавливается и изменяется с учетом:

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

б) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

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

г) [перечня](#) видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в муниципальных бюджетных учреждениях Городецкого муниципального округа и разъяснений о порядке установления данных выплат, утвержденного постановлением главы местного самоуправления Городецкого района Нижегородской области от 17.10.2008 N 3321;

д) минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размеров ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общеотраслевых профессий рабочих муниципальных учреждений Городецкого муниципального округа;

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

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

1.4. Отраслевая система оплаты труда работников организации включает:

минимальные оклады (ставки заработной платы) по профессиональным квалификационным

группам, должностные оклады по должности в зависимости от сложности выполняемой работы и величины повышающих коэффициентов, условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров организаций, условия осуществления выплат компенсационного, стимулирующего и иного характера. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

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

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

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

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Определение размеров заработной платы по должности, занимаемой по основной работе, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

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

1.9. Формирование фонда оплаты труда организации осуществляется в пределах объема средств организации на текущий финансовый год.

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

Учредитель организации устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников подведомственной организации (не более 40 процентов).

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

1.11. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций организаций 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.

1.12. Объем бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда работников организаций, ежегодно индексируется не ниже уровня, предусмотренного решением Земского собрания Городецкого муниципального округа о бюджете округа на очередной финансовый год и плановый период.

II. Порядок и условия оплаты труда

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

представительным органом работников.

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

2.3. Штатное расписание организации ежегодно утверждается руководителем организации и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих данной организации (примерные штатные расписания по типам образовательных организаций утверждаются приказами министерства образования Нижегородской области).

В соответствии с уставной деятельностью организации при формировании штатного расписания используются должности и профессии в соответствии с профессиональными квалификационными группами, утвержденными приказами Минздравсоцразвития России от 3 июля 2008 года [N 305н](#); от 29 мая 2008 года [N 247н](#); от 29 мая 2008 года [N 248н](#); от 5 мая 2008 года [N 216н](#); от 5 мая 2008 года [N 217н](#); от 18 июля 2008 года [N 342н](#).

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

В случае оптимизации структуры и численности работников организации экономия фонда оплаты труда должна быть направлена на повышение заработной платы работников, отраженных в указах Президента Российской Федерации от [7 мая 2012 года N "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики"](#), от [1 июня 2012 года N "О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы"](#), от [28 декабря 2012 года N "О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей"](#).

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

2.5. Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников 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 муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Ступени» к настоящему Положению об оплате труда.**

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 муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Ступени» к настоящему Положению об оплате труда](#)) (далее - минимальный оклад по ПКГ должностей педагогических работников) (употребление по тексту настоящего Положения об оплате труда и приложений к нему по отношению к оплате труда указанной категории педагогических работников понятия "оклад", "должностной оклад" осуществляется исключительно в целях удобства использования в правоприменительной практике и не отменяет установленную отраслевую систему оплаты труда исходя из ставок заработной платы за норму часов педагогической работы).

2.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя организации

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

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

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

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

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

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

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

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

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат.

Перечень и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам организации приводятся в **Приложении 3 "Положение** о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Ступени»" к настоящему Положению об оплате труда .

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда организации определено в **Приложении 3 "Положение** о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Ступени»" к настоящему Положению об оплате труда.

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

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

2.9. Порядок установления должностных окладов педагогическим работникам.

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

2.9.2. Базой для расчета должностного оклада конкретному работнику является минимальный оклад по ПКГ, соответствующий занимаемой должности или профессии. К минимальному окладу по ПКГ применяются повышающие коэффициенты, формирующие должностной оклад, а также коэффициенты, формирующие персональные повышающие надбавки к должностному окладу (**Приложение 1 "Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников** муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Ступени» к настоящему Положению об оплате труда).

2.9.3. 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".

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

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

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

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

2.9.8. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, логопедам, учителям учебных предметов (в том числе в I - IV классах) 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 другим аналогичным специальностям, а также окончившим факультеты профессиональной переподготовки по указанным выше специальностям и получившим диплом.

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

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

2.9.11. Изменение размеров должностных окладов работников производится в следующие сроки:
при изменении величины минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ Правительством Нижегородской области - с даты введения новых минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ;

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

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

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

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

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

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

2.9.12. Руководитель организации проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) учителей, преподавателей, других работников, устанавливает им должностные оклады, ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в той же организации помимо основной работы), тарификационные списки по

форме, установленной нормативным правовым актом учредителем организации.

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

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

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

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

2.10.3. Продолжительность рабочего времени помощников воспитателей, младших воспитателей и других работников образовательных организаций для воспитанников с малыми и затихающими формами туберкулеза составляет 30 часов в неделю; помощников воспитателей, младших воспитателей образовательных организаций для воспитанников с недостатками умственного развития, поражением центральной нервной системы с нарушением психики; женщин, работающих в образовательных организациях, расположенных в сельской местности; специалистов (дефектологи, психологи, логопеды и других) психолого-педагогических и медико-социальных образовательных организаций и комиссий - 36 часов работы в неделю.

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

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

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

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

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

2.10.7. Учителям, 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 2.10.10](#) настоящего Положения об оплате труда.

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.

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

2.10.9. Объем учебной нагрузки учителей и преподавателей организаций, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (норма 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 науки и высшего образования 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 2.10.8](#) настоящего Положения об оплате труда

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

Объем учебной нагрузки педагогических работников (за исключением педагогических работников, замещающих должности профессорско-преподавательского состава), установленный в текущем учебном году (тренировочном периоде, спортивном сезоне), не может быть изменен по инициативе работодателя на следующий учебный год (тренировочный период, спортивный сезон) в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

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

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

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

При возложении на учителей общеобразовательных организаций, 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 при установлении продолжительности рабочего времени (установлении размера преподавательской, педагогической работы) работникам организаций дополнительного образования.

2.11. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам образовательных организаций.

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

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

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

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

Тарификация 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.

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

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

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

2.11.4. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий

(образовательного процесса) по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к отдельным видам работ в соответствии с **приказом** Министерства образования и науки Российской Федерации от 27 марта 2006 года N 69 "Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений".

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

2.12. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

2.12.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных организаций 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 органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации;

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

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

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

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

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

3.1. Заработная плата руководителя организации, заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад руководителя организации определяется трудовым договором.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется управлением образования и молодежной политики администрации Городецкого муниципального округа Нижегородской области в размере, не превышающем размера, установленного постановлением администрации Городецкого муниципального района от 2 мая 2017 года N 990 "Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений Городецкого муниципального округа и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений".

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

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, его заместителя и главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этой организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера). Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с [Положением](#) об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года N 922.

По вновь созданной организации в течение первого года ее 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 организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) определяется за период фактической работы организации.

Индексация заработной платы работников, отнесенных к категории "руководители", не может превышать индексацию заработной платы, предусмотренную решением Земского собрания Городецкого муниципального округа о бюджете округа на очередной финансовый год и плановый период.

3.3. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров организации устанавливаются руководителем организации на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих организаций.

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей организаций, заместителей руководителя и главных бухгалтеров в денежном выражении исходя из перечня оснований, предусмотренных приложением 2 "[Выплаты компенсационного характера](#)" к настоящему Положению, в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

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

Для руководителя организации работодателем предусматривается отдельный перечень стимулирующих выплат, в том числе за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Размеры стимулирующих выплат руководителю ежегодно устанавливаются учредителем в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя организации. Перечень стимулирующих выплат, в том числе за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, определяется в порядке, утверждаемом приказом управления образования и молодежной политики администрации Городецкого муниципального округа Нижегородской области.

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

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

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

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

при выслуге лет более 10 лет - до 15%.

Выслуга лет устанавливается:

для руководителей организации - в зависимости от стажа руководящей работы, определяемого в порядке, утверждаемом Министерством образования, науки и молодежной политики Нижегородской области;

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

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

3.7. Руководителю, заместителям руководителя, имеющим почетные звания с наименованиями «Народный», «Заслуженный» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, в независимости от сферы деятельности в которой присвоено почетное звание и почетные звания «Ветеран сферы воспитания и образования» и «Мастер спорта международного класса», а также

ведомственные награды федеральных органов исполнительной власти в виде нагрудных знаков или медалей, предусматривается персональная повышающая надбавка за почетное звание, ведомственные награды в размере 10% от должностного оклада. Применение персональной повышающей надбавки для руководителя и заместителей руководителя не зависит от соответствия почетного звания, ведомственной награды профилю организации.

3.8. Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров организаций в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" и представление указанными лицами данной информации производится в соответствии с Порядком размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений Городецкого муниципального округа в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", утвержденным постановлением администрации Городецкого муниципального района от 2 мая 2017 года N 991.

IV. Другие вопросы оплаты труда

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

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

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

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

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

4.6. Оплата труда для лиц, работающих по совместительству, осуществляется с учетом норм [статьи 287](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

**Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования «Центр психолого-педагогической,
медицинской и социальной помощи «Ступени»**

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

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

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

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Минимальный оклад, руб.	Минимальный оклад <*>, руб.	Минимальный оклад <***>, руб.
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня (вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части)	4371	4 927	5029

Примечание:

<*> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня муниципальных организаций дополнительного образования Городецкого муниципального округа Нижегородской области.

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

- общеобразовательных организаций, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы.

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

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.	Минимальный оклад <*>, руб.	Минимальный оклад <***>, руб.
1 квалификационный уровень (дежурный по режиму, младший воспитатель)	1,0	4 673	5264	5374
2 квалификационный уровень (диспетчер образовательной организации, старший дежурный по режиму)	1,05	4 931	5 555	5 668

Примечание:

<*> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня муниципальных организаций дополнительного образования Городецкого муниципального округа Нижегородской области.

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

- общеобразовательных организаций, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы.

1.4. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад <2>, руб.
1 квалификационный уровень (инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый)	1,0	12 188
2 квалификационный уровень (инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель)	1,11	13541
3 квалификационный уровень (воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель)	1,17	14 219
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	14 897

Примечание:

<2> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников муниципальных организаций дополнительного образования Городецкого муниципального округа.

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

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад <2>, руб.
4 квалификационный уровень (советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями)	1,22	11 732

1.5. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.	Минимальный оклад <*>, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	8 152	8 322
2 квалификационный уровень	1,04	68 492	8 668
3 квалификационный уровень	1,09	8 832	9 016

Примечание:

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

1.6. Положением предусматриваются коэффициенты, повышающие минимальный оклад по ПКГ и формирующие должностной оклад.

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

ПКГ:

за уровень профессионального образования и ученую степень:

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

за квалификационную категорию:

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

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

1.8. Должностной оклад (ставка заработной платы) по должностям работников, относящимся 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 организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Городецкого округа Нижегородской области, должностной оклад (ставка заработной платы) увеличивается на денежную компенсацию в размере 100 рублей на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями по основному месту работы.

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

1.9. Положением предусматриваются повышающие коэффициенты, образующие надбавки к должностным окладам работников за выслугу лет

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

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам организации в зависимости от общего педагогического стажа работы по должностям работников, относящимся 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 организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования при определении размеров надбавки за выслугу лет, приведен в **Приложении 5 "Порядок определения стажа педагогической работы"** к Положению.

Применение надбавок за выслугу лет не образует новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат,

устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

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

1.11. 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 размера принимается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника, и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер персональных повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. 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); специфики образовательной программы учреждения и учетом вклада педагога в ее реализацию.

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

Размер минимального оклада первого уровня: 6 366 рублей.

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

2 квалификационный уровень	1,08	6 875
----------------------------	------	-------

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

Размер минимального оклада первого уровня: 6 919 рублей.

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

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

Размер минимального оклада первого уровня: 8 303 рубля.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	8 303
2 квалификационный уровень	1,20	9 964
3 квалификационный уровень	1,40	11 624
4 квалификационный уровень	1,55	12 870
5 квалификационный уровень	1,67	13 866

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

Размер минимального оклада первого уровня: 16 542 рубля.

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

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

за выслугу лет:

при выслуге лет от 3 до 5 лет - до 0,05

при выслуге лет от 5 до 10 лет - до 0,1

при выслуге лет более 10 лет - до 0,15

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

2.7. Положением об оплате труда для работников ПКГ общепромышленных 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 организации персонально в отношении конкретного работника, и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер персональных повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. Представленные персональные повышающие коэффициенты применяются к должностному окладу. Денежная надбавка, полученная в результате применения персональных повышающих коэффициентов, суммируется с должностным окладом.

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

3. Порядок формирования ставок заработной платы работников организаций, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, не включенным в ПКГ "Общепромышленные 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 "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня".

Размер минимальной ставки заработной платы: 5 095 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 "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня".

Размер минимальной ставки заработной платы: 5 779 руб.

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

Квалификационные уровни	Коэффициент
1 квалификационный уровень	
4 квалификационный разряд	1,0
5 квалификационный разряд	1,11
2 квалификационный уровень	
6 квалификационный разряд	1,23

7 квалификационный разряд	1,35
3 квалификационный уровень	
8 квалификационный разряд	1,49
4 квалификационный уровень	1,63 - 1,79

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

Квалификационные уровни	Квалификационные разряды	Профессии, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Повышающий коэффициент в зависимости от профессии
Профессии рабочих, не включенные в ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня" Размер минимальной ставки заработной платы: 5 095 руб.			
1	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 организации персонально в отношении конкретного работника и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер персональных повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. Персональные повышающие коэффициенты применяются к ставке заработной платы. Денежная надбавка, полученная в результате применения персональных повышающих коэффициентов, суммируется со ставкой заработной платы.

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

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

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

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

Приложение 2

Выплаты компенсационного характера

1. Выплаты отдельным категориям работников за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, производятся в соответствии со следующим перечнем:

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

№ п/п	Перечень оснований	Размер выплат в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы)
1.	<p>За работу в дошкольных и общеобразовательных организациях, реализующих:</p> <ul style="list-style-type: none"> -адаптированные основные общеобразовательные программы для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья; -адаптированные дополнительные общеобразовательные программы-дополнительные общеразвивающие программы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы для обучающихся (воспитанников) 	15 - 20
2.	<p>За работу в образовательных организациях, имеющих отделения, классы, группы, в которых реализуются адаптированные основные общеобразовательные программы, для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья, адаптированные дополнительные общеобразовательные программы-дополнительные общеразвивающие программы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении: руководителю.</p> <p>Если такие классы (группы) созданы в общеобразовательных организациях с наличием интерната:</p> <p>руководителю работникам, непосредственно занятым в таких классах (группах)</p>	<p>20</p> <p>20</p> <p>20</p>
3.	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на период фактической работы с указанными в настоящем пункте категориями детей	20
4.	За работу воспитателям в общеобразовательных организациях с наличием интерната, где по условиям труда рабочий день разделен на части с перерывом более двух часов подряд (за дни, в которые произведен разрыв рабочего времени на части)	30
5.	<p>За работу с несовершеннолетними, злоупотребляющими психоактивными веществами (наркотиками): руководителям организаций дополнительного образования, специалистам психолого-педагогических комиссий, логопедических пунктов, организаций в дошкольных и общеобразовательных организациях, организациях дополнительного образования, реализующих:</p> <ul style="list-style-type: none"> - адаптированные основные общеобразовательные программы для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья; 	15 - 20

- адаптированные дополнительные общеобразовательные программы-дополнительные общеразвивающие программы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья

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

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

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

№ п/п	Наименование доплат	Рекомендуемый размер выплат (в процентах от должностного оклада)
1.	За работу в ночное время, за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов)	не ниже 35
2.	За работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда (приказ Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 "Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР")	Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором (статья 147 Трудового кодекса Российской Федерации). Конкретные размеры доплат определяются по результатам специальной оценки условий труда за время фактической занятости в таких условиях
5.	За привлечение работника к работе в установленный ему графиком выходной или нерабочий праздничный день: работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам работникам, получающим месячный оклад По желанию работника, работавшего в выходной и нерабочий праздничный 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 менее чем в двойном размере не менее двойной часовой или дневной ставки не менее одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы

	не подлежит.)	
б.	За переработку рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работу в организациях, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, осуществляемую по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой	сверхурочная работа оплачивается за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере

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

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

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

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

1.12. 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, определенных законодательством Российской Федерации.

Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Ступени»

1. Общие положения

1.1. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Ступени» (далее - организация), разработано в целях повышения качества и результата трудовой деятельности педагогических и руководящих работников организации.

1.2. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников (далее **Положение**) устанавливает общий порядок и критерии формирования доплат и надбавок стимулирующего характера работникам организации (далее - выплаты стимулирующего характера).

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

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

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

2. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда

2.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет (в виде надбавок, определенных

Приложением 1 к Положению);

- премиальные выплаты по итогам конкретной работы;
- выплата молодым специалистам.

2.1.1. Выплаты стимулирующего за интенсивность и высокие результаты работы предполагают поощрение работника за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей; за инициативу, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации. Примерный перечень критериев оценки результативности и качества работы организаций изложен в [разделе 3](#) настоящего приложения.

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

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

2.1.4. Выплата молодым специалистам в размере 3 000 рублей ежемесячно устанавливается выпускникам учреждений высшего и среднего профессионального образования, принятым на работу на постоянной основе на педагогические должности в учреждения образования Нижегородской области в течение двух лет после получения документа об образовании, возраст которых не превышает 30 лет

включительно. Период выплат – ежемесячно, в течение трех лет с момента начала трудовой деятельности (в указанный период не включаются: время прохождения военной службы по призыву и период по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет).

2.2. Распределение средств стимулирующей части фонда оплаты труда работников организации по видам и формам материального стимулирования работников производится администрацией организации в соответствии с положением об оплате труда, утвержденным в данной организации.

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

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

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

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

3. Условия и порядок определения выплат стимулирующего характера работникам руководящего, педагогического и учебно-вспомогательного состава организации за качество и высокие результаты работы

3.1. Критерии материального стимулирования руководителей организаций, осуществляющих образовательную деятельность (далее - ОО).

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

№ п/п	Показатели эффективности и критерии оценки	Значение показателя, балл	Максимальный балл по критерию, балл
1. Качество и общедоступность образования в образовательном учреждении			
1.	Участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях с очным участием: -Международных, -Всероссийских -Областных -Муниципальных -Городских	2 2 1 1 1	7
2.	Наличие призовых мест в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях: -Международных, -Всероссийских -Областных -Муниципальных -Городских	2 2 1 1 1	7
3.	Сохранность контингента обучающихся, получателей образовательных услуг дополнительного образования в течение учебного года – не ниже 90% осваивающих программы на начало учебного года	3	3

4.	Вовлеченность обучающихся в учебно-исследовательскую и проектную деятельность: - участие в очном этапе научно - исследовательских конференций и конкурсов учебно-исследовательских и проектных работ (муниципального, регионального и федерального уровня) - наличие призовых мест очном этапе научно - исследовательских конференций и конкурсов учебно-исследовательских и проектных работ (муниципального, регионального и федерального уровня)	2 2	4
5.	-Наличие индивидуальных образовательных планов, программ работы с одаренными (талантливыми) детьми -Наличие индивидуальных образовательных планов, программ работы с детьми ОВЗ	1 1	2
2. Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса, в том числе соблюдение лицензионных требований			
1.	Реализация плановых мероприятий по обеспечению условий охраны труда, по приведению условий в соответствие с санитарно-гигиеническими требованиями, требованиями пожарной безопасности, антитеррористической безопасности, согласованных с управлением образования и молодежной политики	5	5
2.	Отсутствие случаев травматизма (несчастных случаев) с обучающимися сотрудниками во время образовательного процесса	4	4
3. Кадровые ресурсы образовательного учреждения			
1.	Распространение опыта работы (презентация практического опыта, мастер-классы, семинары и др.) (кроме организованных на коммерческой основе): - региональный и федеральный уровень, - муниципальный уровень	2 1	3
2.	Участие педагогов учреждения в конкурсах профессионального мастерства: - региональный и федеральный уровень, - муниципальный уровень (участие) -муниципальный уровень (призёры победители)	5 1 2	8
3.	Доля аттестованных педагогических работников, подлежащих аттестации на первую и высшую квалификационные категории – 80%	2	2
4.	Доля педагогов, имеющих высшую квалификационную категорию - не менее 10 % от общего количества педагогических работников.	2	2
5.	Получение педагогическими работниками ученых степеней и (или) званий заслуженного учителя, работника, почетного работника, грамот Российского уровня	1	1
6.	Обеспечение 100% педагогических работникам повышения квалификации и/или переподготовки 1 раз в 5 лет	1	1
4. Социальные критерии			
1.	Организация отдыха детей и подростков в каникулярное время: -Наличие программы «Каникулы» -Проведение мероприятий с массовым участием детей -Занятость детей группы «риска»	2 2 2	6
2.	Организация лагеря с дневным пребыванием детей в каникулярный период	2	2
3.	Положительная динамика вовлеченности детей и подростков в мероприятия, организованные УДО: - проекты социокультурной направленности -общественно-полезные практики, акции -патриотические мероприятия	1 1 1	3

4.	Организация муниципальных мероприятий, в том числе с Календарем памятных дат Росси и тематикой года: -социокультурных проектов -общественно-значимых практик и акций -технического творчества - гражданско-патриотической направленности	1 1 1 1	4
5. Эффективность управленческой деятельности			
1.	Отсутствие обоснованных обращений сотрудников образовательного учреждения в различные инстанции, свидетельствующих о неправомерных действиях, или бездействии руководителя (за исключением фактов, решение которых не входит в компетенцию ОУ)	5	5
2.	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся образовательного учреждения и их родителей, иных лиц в различные инстанции, свидетельствующих о неправомерных действиях, или бездействии руководителя (за исключением фактов, решение которых не входит в компетенцию ОУ)	5	5
3.	Информирование общественности о деятельности образовательного учреждения, своевременное обновление информации о деятельности ОУ на сайте организации	1	1
4.	Наличие платных дополнительных образовательных услуг	2	2
5.	Качественное исполнение функций государственного заказчика, качественная подготовка аукционной документации и отсутствие фактов нарушений законодательства при размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг	3	3
6.	Привлечение внебюджетных средств на развитие образовательного учреждения	5	5
7.	Результативное участие в конкурсах на получение грандов	5	5
8.	Отсутствие замечаний и нарушений при организации финансовой деятельности	2	2
9.	Организация вакцинации сотрудников против гриппа -100% (за исключением случаев медицинского отвода)	2	2
10.	Исполнительская дисциплина (своевременность и качество предоставления отчетности УО и МП)	3	3
11.	Отнесение к категории ОО с наилучшими результатами по итогам НОК	3	3
	Максимальное количество		104

Всего баллов: _____

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

N п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
		Да	Нет	
1.	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте	Да		-2
2.	Предписания Роспотребнадзора, не выполненные своевременно, за исключением финансово емких мероприятий, финансирование которых не предусмотрено в смете организации	Да		-2
3.	Предписания Госпожнадзора, не выполненные своевременно, за исключением финансово емких мероприятий, финансирование которых не предусмотрено в смете организации	Да		-2
4.	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	Да		-2

3.2. Критерии материального стимулирования методиста

№ п/п	Критерии	Шкала измерения (баллы)
Организация и осуществление исследований рынка образовательных услуг		
1.	Изучение рынка и формирование предложений по определению перечня и направленности содержания образовательных программ, условий их реализации, продвижению дополнительного образования, платных образовательных услуг	0-5
Результативность применения разнообразных форм организационно-методической работы с педагогами		
2.	Разработка дополнительных общеобразовательных программ-дополнительных общеразвивающих программ различной направленности (ДОП) и адаптированных дополнительных образовательных программ (АДОП)	0-5
3.	Реализация дополнительных общеобразовательных программ-дополнительных общеразвивающих программ различной направленности (ДОП) и адаптированных дополнительных образовательных программ (АДОП)	0-5
4.	Осуществление контроля других направлений деятельности: диагностическая, деятельность, профилактическая работа, информирование об оказании псп-помощи и др.	0-5
5.	Организация условий образовательной деятельности (планирование, развивающая среда, средства обучения, наличие методических разработок и др.)	0-5
6.	Организация и проведение досуговой социально-значимой деятельности с обучающимися в рамках реализации ДОП и (или) АДОП и в мероприятиях ОО	0-5
7.	Взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся при решении задач обучения и воспитания	0-5
8.	Разработка и реализация Программы развития	0-5
Результативность планирования и анализа деятельности, мониторинговых исследований, оценка качества деятельности		
9.	Своевременное и качественное планирование деятельности (годового, перспективного планирования, текущего планирования)	0-5
10.	Осуществление аналитической деятельности и оценки качества образования, предложения по совершенствованию качества образовательной деятельности	0-5
11.	Участие и проведение мониторинговых исследований (ведение банка данных по направлениям деятельности, своевременность предоставления данных)	0-5
Эффективность работы по профессиональному развитию педагогов		
12.	Обобщение и распространение педагогического опыта на уровнях: - Учреждения - муниципальном – региональном - федеральном - международном	0-5
13.	Повышение квалификации работников по соответствующим направлениям деятельности	0-5
14.	Аттестация педагогических работников	0-5
15.	Реализация планов по самообразованию	0-5
Осуществление работы по повышению качества и открытости образования, в том числе с использованием информационно-коммуникационных технологий		
16.	Разработка и участие в конкурсах, проектах, грантах	0-5
17.	Развитие социокультурных связей, работа по сетевому взаимодействию с ОО	0-5
18.	Работа по информационной открытости и доступности (в соответствии с требованиями законодательства: размещение и обработка информации на	0-5

	сайте, в информационных системах, мессенджерах (качество содержания материалов, периодичность, разнообразие и др.)	
19.	Организация работы по социальному партнёрству (ОО), межведомственному взаимодействию (с организациями здравоохранения, культуры, соцзащиты населения и др., сетевому взаимодействию и др.)	0-5
20.	Наличие электронных образовательных ресурсов (ЭОР) педагога: - медиатеки - сайта - проведение работы в дистанционном режиме - участие сетевых он-лайн сообществах, работе образовательных порталов и др.	0-5
Качественная организация безопасных и комфортных условий образовательной среды		
21.	Осуществление работы по соблюдению требований ОТ, ТБ, ПБ и СанПиН в образовательной деятельности, обеспечению безопасности	0-5
22.	Организация и совершенствование развивающего пространства	0-5
23.	Участие в проведении экспертизы (психолого-педагогической оценке)	0-5
24.	Ведение экспертной деятельности: работа в комиссиях, группах, жюри и т.д.	0-5
Профессиональное развитие педагога		
25.	Повышение квалификации, профпереподготовка	0-5
26.	Реализация плана по самообразованию («образовательного маршрута» профессионального саморазвития)	0-5
27.	Обобщение и распространение педагогического опыта на уровнях: Учреждения - муниципальном – региональном - федеральном - международном	0-5
28.	Участие (победитель) в конкурсах профессионального мастерства по уровням: - Учреждения - муниципальном – региональном - федеральном - международном	0-5
Ведение документации и составление отчётности		
29.	Качественное и своевременное ведение профессиональной документации, отчётов, в том числе в информационной системе	0-5
30.	Участие в разработке локальных нормативных актов	0-5
Дополнительная деятельность педагога		
31.	Своевременность и оперативность в решении вопросов	0-5
32.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности	0-5
33.	Участие в общих мероприятиях	0-5
34.	Предоставление платных услуг	0-5
35.	Внешняя положительная оценка деятельности педагога	0-5
Максимальное количество		175

Примечания:

1 балл – степень выполнения показателя не в полном объеме;

2 – балла - степень выполнения показателя частично;

5 баллов – степень выполнения показателя в полном объеме.

Участие по уровням:

- Учреждение (1 балла); - муниципальный уровень (2 балла) - региональный уровень (3 балла) – федеральный (4 балла) - международный уровень (5 баллов)

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Шкала измерения (баллы)
1.	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	- 2
2.	Травматизм обучающихся во время образовательной деятельности	- 2
3.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	- 2

4.	Нарушений требований санитарных норм и правил в организации образовательного процесса	- 2
5.	Нарушение требований ОТ, ТБ, ПБ	-2

3.3. Критерии и показатели материального стимулирования педагога-психолога, учителя-дефектолога, учителя-логопеда, педагога дополнительного образования, социального педагога

№ п/п	Критерии	Шкала Измерения (баллы)
Результативность осуществления педагогом образовательной деятельности		
1.	Реализация дополнительных общеобразовательных программ-дополнительных общеразвивающих программ различной направленности (ДОП)	0-5
2.	Реализация адаптированных дополнительных образовательных программ (АДОП)	0-5
3.	Дифференцированная работа с обучающимися (ИУП, ИОМ и др.)	0-5
4.	Обоснованный выбор, использование образовательных методик, форм и средств обучения, в том числе использования образовательных технологий (проблемное, разноуровневое обучение, проектные и исследовательские методы обучения и др.)	0-5
5.	Проведение диагностики	0-5
6.	Достижение планируемых результатов освоения ДОП, АДОП, положительной динамики обучения	0-5
7.	Проведение различных форм консультирования: -обучающихся -родителей (законных представителей) -педагогов и специалистов	0-5
8.	Информирование об оказании психолого-педагогической помощи	0-5
9.	Работа по предупреждению неблагополучия обучающихся в образовательной и социальной среде	0-5
Эффективность работы педагога по организации среды		
10.	Разработка (корректировка) содержания ДОП и (или) АДОП	0-5
11.	Организация развивающего образовательного пространства	0-5
12.	Систематизация средств обучения, разработка и наличие дидактического и раздаточного материала по направлениям работы	0-5
13.	Психологическое обеспечение безопасности образовательной среды, использование здоровьесберегающих технологий	0-5
14.	Соблюдение требований ОТ, ТБ и СанПиН	0-5
Профессиональное развитие педагога		
15.	Результативность участия в методической работе	0-5
16.	Повышение квалификации, профессиональная переподготовка	0-5
17.	Реализация плана по самообразованию («образовательного маршрута» профессионального саморазвития)	0-5
18.	Обобщение и распространение педагогического опыта на уровнях: - Учреждения - муниципальном – региональном - федеральном - международном	0-5
19.	Участие (победитель) в конкурсах профессионального мастерства по уровням: - Учреждения - муниципальном – региональном - федеральном - международном	0-5
20.	Ведение экспертной деятельности: работа в комиссиях, группах, жюри и т.д.	0-5
Эффективность воспитательной работы педагога с обучающимися и родителями в социально-значимых мероприятиях		
21.	Участие обучающихся, наличие победителей-обучающихся:	0-5

	-в проектах, акциях, конкурсах, олимпиадах, научно-практических конференциях, марафонах, и иных конкурсных мероприятиях по различной тематике и уровням: - Учреждения - муниципальном – региональном - федеральном - международном	
22.	Организация и проведение досуговой социально-значимой деятельности с обучающимися в рамках реализации ДОП и (или) АДОП и в мероприятиях ОО	0-5
23.	Обеспечение взаимодействия с родителями (законными представителями) обучающихся при решении задач обучения и воспитания	0-5
Участие педагога в мониторинговых исследованиях		
24.	Сохранность контингента обучающихся с учетом специфики реализуемых ДОП (их направленности)	0-5
25.	Востребованность ДОП (АДОП)	0-5
26.	Участие и проведение мониторинговых исследований (ведение банка данных по направлениям деятельности, своевременность предоставления данных)	0-5
Работа педагога с документами		
27.	Качественное ведение профессиональной документации, аналитических материалов, в том числе в информационной системе (своевременное и качественное и в полном объёме заполнение документов)	0-5
Осуществление работы педагогом по повышению качества и открытости образования, в том числе с использованием информационно-коммуникационных технологий		
28.	Работа с электронными образовательными ресурсами (ЭОР): -размещение информации в мессенджерах, наличие: - медиатеки - сайта - проведение работы в дистанционном режиме - участие в сетевых он-лайн сообществах, работе образовательных порталов и др.	0-5
29.	Участие в работе по социальному партнёрству (ОО), межведомственному взаимодействию (с организациями здравоохранения, культуры, соцзащиты населения и др.), сетевому взаимодействию с ОО	0-5
30.	Разработка, участие и реализация: проектов, грантов, конкурсов и др.	0-5
Дополнительная деятельность педагога		
31.	Своевременность и оперативность в решении вопросов	0-5
32.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности	0-5
33.	Участие в общих мероприятиях	0-5
34.	Предоставление платных услуг	0-5
35.	Внешняя положительная оценка деятельности педагога	0-5
Максимальное количество		175

Примечания:

1 балл – степень выполнения показателя не в полном объеме;

3 балла - степень выполнения показателя частично;

5 баллов – степень выполнения показателя в полном объеме.

Участие по уровням: - Учреждения (1 балл); - муниципальный уровень (2 балла) - региональный уровень (3 балла) – федеральный (4 балла) и международный уровень (5 баллов)

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Шкала измерения (баллы)
1.	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	- 2
2.	Травматизм обучающихся во время образовательной деятельности	- 2
3.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	- 2
4.	Нарушений требований санитарных норм и правил в организации образовательного процесса	- 2
5.	Нарушение требований ОТ, ТБ, ПБ	-2

3.4. Критерии материального стимулирования педагога-организатора

№ п/п	Критерии	Шкала Измерения (баллы)
Результативность образовательной деятельности		
1.	Организационное сопровождение и проведение мероприятий, социально-ориентированных проектов, акций, конкурсов, направленных на развитие социальных инициатив различного уровня: - Учреждения - муниципального – регионального - федерального - международного (разработка плана подготовки, положения, сценария, составление аналитических материалов о проведении, информации о пресс-релизе или итогах мероприятия в СМИ, компьютерная презентация, видеоролик и др.)	0-5
2.	Организация и проведение досуговой социально-значимой деятельности с обучающимися ОО в соответствии с планом работы Учреждения	0-5
3.	Соответствие содержания мероприятий заявленной теме, активность участников различных категорий	0-5
4.	Дополнительная дифференцированная работа с различными категориями: -обучающимися -родителями (законными представителями) -педагогами и специалистами	0-5
5.	Проведение различных форм консультирования: -обучающихся -родителей (законных представителей) -педагогов и специалистов	0-5
6.	Информирование об оказании психолого-педагогической помощи	0-5
7.	Работа по предупреждению неблагополучия обучающихся в образовательной и социальной	0-5
8.	Работа с обучающимися с особыми потребностями в образовании (детьми с ограниченными возможностями здоровья, инвалидами)	0-5
9.	Составление и реализация Программ по внедрению в молодежную среду здорового образа жизни, внедрение инновационных форм организации работы по профилактике вредных привычек, негативного поведения и др.	0-5
Эффективность работы педагога по организации образовательной среды		
10.	Разработка (корректировка) содержания документов	0-5
11.	Организация развивающего образовательного пространства	0-5
12.	Систематизация, разработка и наличие пособий и материалов (в том числе информационных, агитационных и др.) по направлениям работы	0-5
13.	Психологическое обеспечение безопасности образовательной среды, использование здоровьесберегающих технологий	0-5
14.	Соблюдение требований ОТ, ТБ и СанПиН	0-5
Профессиональное развитие педагога		
15.	Результативность участия в методической работе	0-5
16.	Повышение квалификации, профессиональная переподготовка	0-5
17.	Реализация плана по самообразованию («образовательного маршрута» профессионального саморазвития)	0-5
18.	Обобщение и распространение педагогического опыта на уровнях: - Учреждения - муниципальном – региональном - федеральном - международном	0-5
19.	Участие (победитель) в конкурсах профессионального мастерства по уровням: - Учреждения - муниципальном – региональном - федеральном - международном	0-5
20.	Ведение экспертной деятельности: работа в комиссиях, группах, жюри и т.д.	0-5
Эффективность воспитательной работы педагога с обучающимися и родителями в социально-значимых мероприятиях		

21.	Участие обучающихся, наличие победителей-обучающихся: -в проектах, акциях, конкурсах, олимпиадах, научно-практических конференциях, марафонах, и иных конкурсных мероприятиях по различной тематике и уровням: - Учреждения - муниципальном – региональном - федеральном - международном	0-5
22.	Организация работы в каникулярное время	0-5
23.	Обеспечение взаимодействия с родителями (законными представителями) обучающихся при решении задач обучения и воспитания	0-5
Участие педагога в мониторинговых исследованиях		
24.	Сохранность контингента обучающихся с учетом специфики реализуемых ДОП (их направленности)	0-5
25.	Востребованность ДОП (АДОП)	0-5
26.	Участие и проведение мониторинговых исследований (ведение банка данных по направлениям деятельности, своевременность предоставления данных)	0-5
Работа педагога с документами		
27.	Качественное ведение профессиональной документации, аналитических материалов, в том числе в информационной системе (своевременное и качественное и в полном объеме заполнение документов)	0-5
Осуществление работы педагогом по повышению качества и открытости образования, в том числе с использованием информационно-коммуникационных технологий		
28.	Работа с электронными образовательными ресурсами (ЭОР): -размещение информации в мессенджерах, наличие: - медиатеки - сайта электронного портфолио достижений,- проведение работы в дистанционном режиме - участие в сетевых он-лайн сообществах, работе образовательных порталов, публикация авторских работ и др.	0-5
29.	Участие в работе по социальному партнёрству (ОО), межведомственному взаимодействию (с организациями здравоохранения, культуры, соцзащиты населения и др.), сетевому взаимодействию с ОО	0-5
30.	Разработка, участие и реализация: проектов, грантов, конкурсов и др.	0-5
Дополнительная деятельность педагога		
31.	Своевременность и оперативность в решении вопросов	0-5
32.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности	0-5
33.	Участие в общих мероприятиях	0-5
34.	Предоставление платных услуг	0-5
35.	Внешняя положительная оценка деятельности педагога	0-5
Максимальное количество		175

Примечания:

1 балл – степень выполнения показателя не в полном объеме;

2 – балла - степень выполнения показателя частично;

5 баллов – степень выполнения показателя в полном объеме.

Участие по уровням:

- Учреждение (1 балл); - муниципальный уровень (2 балла) - региональный уровень (3 балла) – федеральный (4 балла) - международный уровень (5 баллов)

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Шкала измерения (баллы)
1.	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	- 2
2.	Травматизм обучающихся во время образовательной деятельности	- 2
3.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	- 2

4.	Нарушений требований санитарных норм и правил в организации образовательного процесса	- 2
5.	Нарушение требований ОТ, ТБ, ПБ	-2

3.5. Критерии материального стимулирования заведующего хозяйством Учреждения

№ п/п	Критерии	Шкала Измерения (баллы)
Наличие в Учреждении условий осуществления образовательной деятельности		
1.	Соответствие условий осуществления образовательного процесса санитарно-гигиеническим требованиям (СанПиН) в Учреждении в части обеспечения температурного, светового режима, режима подачи питьевой воды и т.д.	0-5
2.	Соответствие условий осуществления образовательного процесса требованиям безопасности (выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда в помещениях и на территории Учреждения)	0-5
3.	Строго соблюдение санитарного состояния на складах	0-5
4.	Реализация мероприятий программы производственного контроля	0-5
5.	Своевременное проведение мероприятий по очистке территории Учреждения, вывозу мусора, благоустройству	0-5
6.	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ в Учреждении	0-5
7.	Своевременность обеспечения материалами и инвентарем в соответствии с сметой. Контроль за сохранность материальных ценностей на группах, помещениях Учреждения	0-5
8.	Рациональное использование (экономия) энергоресурсов в Учреждении	0-5
Ведение финансово-хозяйственной деятельности		
9.	Обеспечение контроля за договорными обязательствами с обслуживающими организациями	0-5
10.	Целевое использование бюджетных средств по финансово-хозяйственной деятельности	0-5
11.	Своевременное и качественное составление заявки на материалы и оборудование	0-5
12.	Своевременное предоставление отчётно-учетной документации	0-5
13.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	0-5
Взаимодействие с персоналом		
14.	Качественное руководство обслуживающим персоналом	0-5
15.	Организация и проведение мероприятий повышающие имидж и авторитет Учреждения	0-5
Оценка работы сотрудниками, родителями (законными представителями) обучающихся Учреждения		
16.	Отсутствие замечаний (жалоб) от родителей, коллег по работе, соблюдение требований правил поведения, этики по отношению к коллегам, родителям, воспитанникам	0-5
Дополнительная деятельность		
17.	Своевременность и оперативность в решении вопросов	0-5
18.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности	0-5
19.	Участие в общих мероприятиях	0-5
20.	Предоставление платных услуг	0-5
21.	Внешняя положительная оценка деятельности	0-5
	Максимальное количество	105

Примечания:

- 1 балл – степень выполнения показателя не в полном объеме;
- 2 – балла - степень выполнения показателя частично;
- 5 баллов – степень выполнения показателя в полном объеме.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Шкала измерения (баллы)
1.	Травматизм обучающихся во время образовательной деятельности и сотрудников на рабочем месте в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции)	- 2
2.	Предписания Роспотребнадзора (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно	- 2
3.	Предписание государственной инспекции РФ по пожарному надзору (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно	- 2
4.	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	- 2
5.	Нарушение требований санитарных норм и правил в организации образовательного процесса	- 2
6.	Нарушение требований ОТ, ТБ, ПБ	-2

3.6. Критерии материального стимулирования делопроизводителя

№ п/п	Критерии	Шкала измерения (баллы)
Позитивные результаты деятельности		
1.	Качественное и своевременное обеспечение заполнения документации различного назначения	0-5
2.	Качественная и своевременная обработка документации различного назначения, передача и размещение в информационных системах	0-5
3.	Учет и контроль исполнения документов и поручений	0-5
4.	Своевременное архивирование документов	0-5
5.	Качественное и в срок выполнение своих должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией	0-5
6.	Содержание в исправном состоянии вверенного оборудования, инвентаря	0-5
7.	Своевременное сообщение о неисправности оборудования	0-5
8.	Выполнение правил и норм охраны труда, техники безопасности и противопожарной безопасности	0-5
9.	Оперативность, своевременность в выполнении работ	0-5
Оценка работы сотрудниками, родителями (законными представителями)		
10.	Отсутствие замечаний (жалоб) от родителей, коллег по работе, соблюдение требований правил поведения, этики по отношению к коллегам, родителям, воспитанникам	0-5
Дополнительная деятельность		
11.	Своевременность и оперативность в решении вопросов	0-5
12.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности	0-5
13.	Участие в общих мероприятиях	0-5
14.	Предоставление платных услуг	0-5
15.	Внешняя положительная оценка деятельности	0-5
	Максимальное количество	75

Примечания:

1 балл – степень выполнения показателя не в полном объеме;

2 – балла - степень выполнения показателя частично;

5 баллов – степень выполнения показателя в полном объеме.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Шкала измерения (баллы)
-------	---	-------------------------

1.	Травматизм обучающихся во время образовательной деятельности и сотрудников на рабочем месте в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции)	- 2
2.	Наличие замечаний по качеству работы	- 2
3.	Нарушение требований санитарных норм	- 2
4.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	- 2
5.	Нарушение норм техники безопасности	- 2

3.7. Критерии материального стимулирования диспетчера

№ п/п	Критерии	Шкала Измерения (баллы)
Позитивные результаты деятельности		
1.	Осуществление оперативного регулирования организации образовательного процесса и других видов деятельности	0-5
2.	Оказание технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья (далее ОВЗ) при нарушении их способности к самообслуживанию, передвижению, ориентации, общению при получении образования	0-5
3.	Взаимодействие с обучающимися, сотрудниками, родителями (законными представителями) в рамках своей компетенции	0-5
4.	Своевременное сообщение о неисправности оборудования	0-5
5.	Выполнение правил и норм охраны труда, техники безопасности и противопожарной безопасности, качественное соблюдение требований санитарно-гигиенических норм, режима экономии ресурсов	0-5
6.	Оперативность, своевременность в выполнении работ	0-5
Оценка работы сотрудниками, родителями (законными представителями)		
7.	Отсутствие замечаний (жалоб) от родителей, коллег по работе, соблюдение требований правил поведения, этики по отношению к коллегам, родителям, воспитанникам	0-5
Дополнительная деятельность		
8.	Своевременность и оперативность в решении вопросов	0-5
9.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности	0-5
10.	Участие в общих мероприятиях	0-5
11.	Предоставление платных услуг	0-5
12.	Внешняя положительная оценка деятельности	0-5
	Максимальное количество	60

Примечания:

- 1 балл – степень выполнения показателя не в полном объеме;
- 2 – балла - степень выполнения показателя частично;
- 5 баллов – степень выполнения показателя в полном объеме.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Шкала измерения (баллы)
1.	Травматизм обучающихся во время образовательной деятельности и сотрудников на рабочем месте в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции)	- 2
2.	Наличие замечаний по качеству работы	- 2
3.	Нарушение требований санитарных норм	- 2
4.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	- 2

5.	Нарушение норм техники безопасности	- 2
----	-------------------------------------	-----

3.8. Критерии материального стимулирования уборщицы служебных помещений

№ п/п	Критерии	Шкала измерения (баллы)
Результаты деятельности		
1.	Соблюдение санитарно-гигиенических норм	0-5
2.	Проведение генеральных уборок в помещениях	0-5
3.	Качественное и в срок выполнение своих должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией	0-5
4.	Содержание в исправном состоянии вверенного оборудования, инвентаря	0-5
5.	Своевременное сообщение о неисправности оборудования	0-5
6.	Помощь в образовательном процессе	0-5
Оценка работы сотрудниками, родителями (законными представителями) воспитанников Учреждения		
7.	Отсутствие замечаний (жалоб) от родителей, коллег по работе, соблюдение требований правил поведения, этики по отношению к коллегам, родителям, воспитанникам	0-5
Дополнительная деятельность		
8.	Своевременность и оперативность в решении вопросов	0-5
9.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности	0-5
10.	Участие в общих мероприятиях	0-5
11.	Предоставление платных услуг	0-5
12.	Внешняя положительная оценка деятельности	0-5
	Максимальное количество	60

Примечания:

1 балл – степень выполнения показателя не в полном объеме;

2 – балла - степень выполнения показателя частично;

5 баллов – степень выполнения показателя в полном объеме.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Шкала измерения (баллы)
1.	Травматизм обучающихся во время образовательной деятельности и сотрудников на рабочем месте в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции)	- 2
2.	Наличие замечаний по качеству работы	- 2
3.	Нарушение требований санитарных норм	- 2
4.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	- 2
5.	Нарушение требований ОТ, ТБ, ПБ	-2

3.9. Критерии материального стимулирования дворника

№ п/п	Критерии	Шкала измерения (баллы)
Результаты деятельности		
1.	Качественное и в срок выполнение своих должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией	0-5
2.	Соблюдение санитарно-гигиенических норм	0-5

3.	Содержание в исправном состоянии вверенного оборудования, инвентаря	0-5
4.	Своевременное сообщение о неисправности оборудования.	0-5
5.	Выполнение правил и норм охраны труда, техники безопасности и противопожарной безопасности	0-5
6.	Участие в работах по благоустройству помещений Учреждения и территории	0-5
Оценка работы сотрудниками, родителями (законными представителями) воспитанников Учреждения		
7.	Отсутствие замечаний (жалоб) от родителей, коллег по работе, соблюдение требований правил поведения, этики по отношению к коллегам, родителям, воспитанникам	0-5
Дополнительная деятельность		
8.	Своевременность и оперативность в решении вопросов	0-5
9.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности	0-5
10.	Участие в общих мероприятиях	0-5
11.	Предоставление платных услуг	0-5
12.	Внешняя положительная оценка деятельности	0-5
	Максимальное количество	60

Примечания:

- 1 балл – степень выполнения показателя не в полном объеме;
- 2 – балла - степень выполнения показателя частично;
- 5 баллов – степень выполнения показателя в полном объеме.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Шкала измерения (баллы)
1.	Травматизм обучающихся во время образовательной деятельности и сотрудников на рабочем месте в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции)	- 2
2.	Наличие замечаний по качеству работы	- 2
3.	Нарушение требований санитарных норм	- 2
4.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	- 2
5.	Нарушение требований ОТ, ТБ, ПБ	-2

3.10. Критерии материального стимулирования рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания

№ п/п	Критерии	Шкала измерения (баллы)
Результаты деятельности		
1.	Качественное и в срок выполнение своих должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией	0-5
2.	Соблюдение санитарно-гигиенических норм	0-5
3.	Содержание в исправном состоянии вверенного оборудования, инвентаря	0-5
4.	Своевременное сообщение о неисправности оборудования	0-5
5.	Выполнение правил и норм охраны труда, техники безопасности и противопожарной безопасности	0-5
6.	Участие в работах по благоустройству помещений Учреждения и территории	0-5
Оценка работы сотрудниками, родителями (законными представителями)		
7.	Отсутствие замечаний (жалоб) от родителей, коллег по работе, соблюдение требований правил поведения, этики по отношению к коллегам, родителям, воспитанникам	0-5

Дополнительная деятельность		
8.	Своевременность и оперативность в решении вопросов	0-5
9.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности	0-5
10.	Участие в общих мероприятиях	0-5
11.	Предоставление платных услуг	0-5
12.	Внешняя положительная оценка деятельности	0-5
	Максимальное количество	60

Примечания:

- 1 балл – степень выполнения показателя не в полном объеме;
 2 – балла - степень выполнения показателя частично;
 5 баллов – степень выполнения показателя в полном объеме.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Шкала измерения (баллы)
1.	Травматизм воспитанников во время образовательной деятельности и сотрудников на рабочем месте в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции)	- 2
2.	Наличие замечаний по качеству работы	- 2
3.	Нарушение требований санитарных норм	- 2
4.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	- 2
5.	Нарушение требований ОТ, ТБ, ПБ	-2

3.11. Показатель 1.8 «Востребованность дополнительных общеразвивающих программ» рассчитывается следующим образом.

$$V_{\text{пед}} = \frac{\sum_{i=1}^n \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}}}{n}, \text{ если } \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}} < 65\%, \text{ то } \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}} = 0$$

, где

$V_{\text{пед}}$ – востребованность программ, которые ведет педагогический работник,

$O_{\text{факт } i}$ – фактическое число обучающихся в i -й группе,

$O_{\text{макс } i}$ – максимально возможное (согласно документам Учреждения) число обучающихся в i -й группе,

n – число групп дополнительных общеразвивающих программ, которые ведет педагогический работник и в которых обучаются дети с применением социальных сертификатов.

Показатель определяется по состоянию на последнее число каждого календарного месяца.

Если $V_{\text{пед}} < 60\%$, то стимулирующая выплата педагогическому работнику по данному основанию не начисляется.

Если $V_{\text{пед}} \geq 60\%$, то размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц рассчитывается по формуле:

$$СВ = ДО * V_{\text{пед}}$$

, где

$СВ$ – размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц,

$ДО$ – должностной оклад (ставка) педагогического работника за соответствующий месяц.

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

3.13. Размер выплат стимулирующего характера руководителю организации устанавливается приказом учредителя по согласованию с органом самоуправления организации.

3.14. Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам организации за результативность и качество труда является итоговый оценочный лист и решение органа самоуправления организации о согласовании оценки результативности деятельности работников организации. Оценка результативности и качества труда работников организации проводится

экспертно-аналитической группой с оформлением оценочного листа работника.

3.15. Состав экспертно-аналитической группы утверждается приказом руководителя организации. В состав экспертно-аналитической группы могут входить руководитель организации, заместители руководителя организации, руководители методических объединений (комиссий), педагогические работники, представители представительного органа работников.

3.16. Экспертно-аналитическая группа заполняет оценочные листы на педагогических работников согласно критериям и баллам, утвержденным Положением об оплате труда. Координирует деятельность экспертно-аналитической группы руководитель или заместитель руководителя организации.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Величина ежемесячной стимулирующей выплаты работнику организации рассчитывается по формуле: $HE = (D \times B) / M$, где:

HE - ежемесячная стимулирующая выплата работнику;

D - денежный вес одного балла;

B - количество баллов;

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

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

Денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника организации и получается

размер поощрительных надбавок по результатам труда каждому работнику на период с сентября по декабрь включительно.

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

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

Доплаты за дополнительно возложенные обязанности на педагогических работников

№ п/п	Перечень оснований	Размер доплат в процентах от минимального оклада по ПКГ
	За обслуживание вычислительной техники:	
1.	<p>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:</p> <p>- за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом не менее 5 единиц</p> <p>- за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом от 5 до 10 единиц</p>	<p>10</p> <p>15</p>
2.	Педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, за участие в работе на областных экспериментальных площадках, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий:	
3.	Педагогическим работникам	до 20
4.	Руководителям	до 10
5.	Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании организации	до 30

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.

Порядок определения стажа педагогической работы

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

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

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

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

№ п/п	Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1.	<p>Организации, осуществляющие образовательную деятельность, кроме организаций высшего образования и дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов).</p> <p>Организации 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>учителя, преподаватели, сурдопедагоги, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, УВП, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим</p>

		обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы, инструкторы слуховых кабинетов, заведующие слуховыми кабинетами, организаторы внеклассной и внешкольной воспитательной работы с детьми, воспитатели-методисты
2.	Образовательные организации высшего образования	профессорско-преподавательский состав, концертмейстеры, аккомпаниаторы
3.	Образовательные организации со специальным наименованием "высшие военные" и "средние военные"	работа (служба) на профессорско-преподавательских и преподавательских должностях
4.	Образовательные организации дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов), методические (учебно-методические) организации всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	профессорско-преподавательский состав, старшие методисты, методисты, директора (заведующие), ректоры, заместители директора (заведующего), проректоры, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами, научные сотрудники, деятельность которых связана с образовательным процессом, методическим обеспечением
5.	1. Органы, осуществляющие управление в сфере образования, и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными организациями 2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров предприятий, объединений, организаций, подразделения министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством) штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
6.	Образовательные организации РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
7.	Общежития предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительные учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и	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

	подростками	
8.	Исправительные колонии, воспитательные колонии, тюрьмы, лечебные исправительные учреждения и следственные изоляторы	работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместителя начальника по воспитательной работе, начальника отряда, старшего инспектора, инспектора по общеобразовательной работе (обучению), старшего инспектора-методиста и инспектора-методиста, старшего инженера и инженера по производственно-техническому обучению, старшего мастера и мастера производственного обучения, старшего инспектора и инспектора по охране и режиму, заведующего учебно-техническим кабинетом, психолога

Примечание.

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

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

- 5) педагогам дополнительного образования;
- 7) педагогам-психологам;
- 8) методистам;

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

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

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

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