АДМИНИСТРАЦИЯ СОСНОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

13.01.2023 № 12

# Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Сосновского муниципального округа Нижегородской области

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Нижегородской области от 02.07.2014 № 88-3 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области», постановлением Правительства Нижегородской области от 23.07.2008 № 296 «Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Нижегородской области», постановлением Правительства Нижегородской области от 15.10.2008 №468 «Об оплате труда работников государственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Нижегородской области, а также иных государственных организаций Нижегородской области, учредителем которых является министерство образования, науки и молодежной политики Нижегородской области», администрация Сосновского муниципального округа **постановляет**:

1.Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Сосновского муниципального округа Нижегородской области (далее – Положение).

2. Оплату труда работников муниципальных образовательных организаций Сосновского муниципального округа Нижегородской области за счет средств субвенций из областного бюджета на исполнение полномочий в сфере общего образования производить согласно нормам настоящего Положения.

3. Настоящее постановление вступает в силу с даты регистрации, за исключением:

пунктов 1.2, 1.3, граф 3-7 таблицы пункта 1.4, пунктов 1.5, 1.6, 2.2-2.5, 3.2-3.4, 4.2 приложения 1, приложения 6, приложения 7 к настоящему постановления.

Действие пункта 1.5 приложения 1 к настоящему постановлению, распространяется на правоотношения, возникшие с 01.09.2022 года.

Действие пунктов 1.2, 1.3, графы 3 таблицы пункта 1.4, пунктов 1.6, 2.2-2.5, 3.2-3.4, 4.2 приложения 1 к настоящему постановлению, приложения 6 к настоящему постановлению распространяется на правоотношения, возникшие с 01.10.2022 года.

Действие граф 4-7 таблицы пункта 1.4 приложения 1 к настоящему постановлению, приложения 7 к настоящему постановлению, распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2023 года.

4. Отменить постановление Администрации Сосновского муниципального района Нижегородской области:

- от 19.09.2012 № 187 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Сосновского муниципального района Нижегородской области»;

- от 25.10.2012 № 211 «О внесении изменений в постановление Администрации Сосновского муниципального района Нижегородской области от 19 сентября 2012 № 187 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Сосновского муниципального района Нижегородской области в новой редакции»;

- от 18.12.2012 № 263 «О внесении изменений в постановление Администрации Сосновского муниципального района Нижегородской области от 19 сентября 2012 № 187 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Сосновского муниципального района Нижегородской области в новой редакции»;

- от 15.04.2013 № 96 «О внесении изменений в постановление Администрации Сосновского муниципального района Нижегородской области от 19 сентября 2012 № 187 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Сосновского муниципального района Нижегородской области в новой редакции»;

- от 28.02.2014 № 41 «О внесении изменений в постановление Администрации Сосновского муниципального района Нижегородской области от 19 сентября 2012 № 187 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Сосновского муниципального района Нижегородской области в новой редакции»;

- от 17.04.2014 № 65 «О внесении изменений в постановление Администрации Сосновского муниципального района Нижегородской области от 19 сентября 2012 № 187 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Сосновского муниципального района Нижегородской области, а также иных муниципальных организаций в сфере образования Сосновского муниципального района Нижегородской области» (в ред. от 28.02.2014 г. №41;

- от 01.10.2014 № 164 «О внесении изменений в постановление Администрации Сосновского муниципального района Нижегородской области от 19 сентября 2012 № 187 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Сосновского муниципального района Нижегородской области в новой редакции» (с изменениями от 25.10.2012 г. №211, от 18.12.2012 года №263, от 15.04.2013 года №96; от 28.02.2014 г. №41; от 17.04.2014 года №65);

- от 08.10.2014 № 173 «О внесении изменений в постановление Администрации Сосновского муниципального района Нижегородской области от 19 сентября 2012 № 187 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Сосновского муниципального района Нижегородской области, а также иных муниципальных организаций в сфере образования Сосновского муниципального района Нижегородской области» (с изменениями от 25.10.2012г. №211, от 18.12.2012г. №263, от 15.04.2013г. №96; от 28.02.2014г. №41; от 17.04.2014г. №65; от 01.10.2014г. №164);

- от 07.07.2015 № 126 «О внесении изменений в постановление Администрации Сосновского муниципального района Нижегородской области 19 сентября 2012 № 187 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Сосновского муниципального района Нижегородской области, а также иных муниципальных организаций в сфере образования Сосновского муниципального района Нижегородской области» (с изменениями от 25.10.2012 № 211, от 18.12.2012 № 263, от 15.04.2013 №96, от 28.02.2014 № 41, от 17.04.2014 №65, от 01.10.2014 №164);

- от 25.09.2015 № 199 «О внесении изменений в постановление Администрации Сосновского муниципального района Нижегородской области от 19 сентября 2012 №

187 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Сосновского муниципального района Нижегородской области, а также иных муниципальных организаций в сфере образования Сосновского муниципального района Нижегородской области» (с изменениями от 25.10.2012 № 211, от 18.12.2012 № 263, от 15.04.2013 №96, от 28.02.2014 № 41, от 17.04.2014 №65, от 01.10.2014 №164, 08.10.2014 №173, от 07.07.2015 №126);

- от 12.09.2016 № 232 «О внесении изменений в постановление Администрации Сосновского муниципального района Нижегородской области от 19 сентября 2012 № 187 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Сосновского муниципального района Нижегородской области» (с изменениями от 25.10.2012 № 211, от 18.12.2012 № 263, от 15.04.2013 №96, от 28.02.2014 № 41, от 17.04.2014 №65, от 01.10.2014 №164, 08.10.2014 №173, от 07.07.2015 №126, от 25.09.2015 №199);

- от 23.09.2016 № 239 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Сосновского муниципального района Нижегородской области, утвержденное постановлением Администрации Сосновского муниципального района Нижегородской области от 19 сентября 2012 № 187 (с изменениями от 25.10.2012 № 211, от 18.12.2012 № 263, от 15.04.2013 №96, от 28.02.2014 № 41, от 17.04.2014 №65, от 01.10.2014 №164, 08.10.2014 №173, от 07.07.2015 №126, от 25.09.2015 №199, от 12.09.2016 №232);

- от 28.02.2017 № 44 «О внесении изменений в постановление Администрации Сосновского муниципального района Нижегородской области 19 сентября 2012 года № 187 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Сосновского муниципального района Нижегородской области» (с изменениями от 25.10.2012 № 211, от 18.12.2012 № 263, от 15.04.2013 №96, от 28.02.2014 № 41, от 17.04.2014 №65, от 01.10.2014 №164, 08.10.2014 №173, от 07.07.2015 №126, от 25.09.2015 №199, от 12.09.2016 №232, от 23.09.2016 №239);

- от 03.05.2017 № 98 «О внесении изменений в постановление Администрации Сосновского муниципального района Нижегородской области 19 сентября 2012 года № 187 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Сосновского муниципального района Нижегородской области» (с изменениями от 25.10.2012 № 211, от 18.12.2012 № 263, от 15.04.2013 №96, от 28.02.2014 № 41, от 17.04.2014 №65, от 01.10.2014 №164, 08.10.2014 №173, от 07.07.2015 №126, от 25.09.2015 №199, от 12.09.2016 №232, от 23.09.2016 №239, от 28.02.2017 № 44);

- от 22.08.2017 № 223 «О внесении изменений в постановление Администрации Сосновского муниципального района Нижегородской области 19 сентября 2012 года № 187 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Сосновского муниципального района Нижегородской области»;

- от 02.02.2018 № 37 «О внесении изменений в постановление Администрации Сосновского муниципального района Нижегородской области 19 сентября 2012 года № 187 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Сосновского муниципального района Нижегородской области» (с изменениями от 25.10.2012 № 211, от 18.12.2012 № 263, от 15.04.2013 №96, от 28.02.2014 № 41, от

17.04.2014 №65, от 01.10.2014 №164, 08.10.2014 №173, от 07.07.2015 №126, от 25.09.2015 №199, от 12.09.2016 №232, от 23.09.2016 №239, от 28.02.2017 № 44);

- 29.11.2019 № 358 «О внесении изменений в постановление Администрации Сосновского муниципального района Нижегородской области 19 сентября 2012 года № 187 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Сосновского муниципального района Нижегородской области»;

- 27.02.2020 № 101 «О внесении изменений в постановление Администрации Сосновского муниципального района Нижегородской области 19 сентября 2012 года № 187 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Сосновского муниципального района Нижегородской области»;

- от 05.11.2020 № 355 «О внесении изменений в постановление Администрации Сосновского муниципального района Нижегородской области 19 сентября 2012 года № 187 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Сосновского муниципального района Нижегородской области»;

- от 13.01.2021 № 6 «О внесении изменений в постановление Администрации Сосновского муниципального района Нижегородской области 19 сентября 2012 года № 187 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Сосновского муниципального района Нижегородской области»;

- от 27.12.2021 № 602 «О внесении изменений в постановление Администрации Сосновского муниципального района Нижегородской области 19 сентября 2012 года № 187 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Сосновского муниципального района Нижегородской области».

5.Контроль над исполнением настоящего постановления возложить на начальника управления образования администрации Сосновского муниципального округа Нижегородской области (В.Б.Хохлов).

Глава местного самоуправления
Сосновского муниципального округа А.С.Зимин

УТВЕРЖДЕНО
постановлением администрации
Сосновского муниципального округа
Нижегородской области
от 13.01.2023 года № 12

# Положение об оплате труда работников муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Сосновского муниципального округа Нижегородской области

## I. Общие положения

1.1.Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 года № 468 «Об оплате труда работников государственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Нижегородской области, а также иных государственных организаций Нижегородской области, учредителем которых является министерство образования Нижегородской области».

Положение служит основанием для разработки положения об оплате труда работников муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Сосновского муниципального округа Нижегородской области.

1.2. Настоящее Положение применяется при определении заработной платы работников муниципальных учреждений Сосновского муниципального округа Нижегородской области, осуществляющих образовательную деятельность на территории Сосновского муниципального округа Нижегородской области (далее - организации).

1.3. Отраслевая система оплаты труда работников организаций 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.

1.4. Отраслевая система оплаты труда работников организаций, 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 организаций 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 характера в муниципальных бюджетных учреждениях Сосновского муниципального района Нижегородской области, утвержденного постановлением Администрации Сосновского муниципального района Нижегородской области от 21 октября 2008 года № 111;

д) перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных учреждениях Сосновского муниципального района Нижегородской области, утвержденного постановлением Администрации Сосновского муниципального района Нижегородской области от 23 октября 2008 года № 115;

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

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

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

1.5. Отраслевая система оплаты труда работников организаций 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.

1.6. Минимальные оклады (ставки заработной платы) работников по профессиональным квалификационным группам устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных окладов, утверждаемых Администрации Сосновского муниципального округа Нижегородской области (Приложение 1).

1.7. 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.

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

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

1.10. 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.

Администрация Сосновского муниципального округа Нижегородской области (структурное подразделение Администрации Сосновского муниципального округа Нижегородской области), осуществляющая функции и полномочия учредителя организации, устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников подведомственной организации (не более 40 процентов).

1.11. 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.

1.12. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций организаций в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителям 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.

1.13. Объем бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда работников организаций, ежегодно индексируется не ниже уровня, предусмотренного законом Нижегородской области об областном бюджете 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. 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 № 305н; от 29 мая 2008 года № 247н; от 29 мая 2008 года № 248н; от 5 мая 2008 года № 216н; от 5 мая 2008 года № 217н; от 18 июля 2008 года № 342н и настоящим положением.

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

В случае оптимизации структуры и численности работников организации экономия фонда оплаты труда должна быть направлена на повышение заработной

платы работников, отраженных в указах Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 года № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы», от 28 декабря 2012 года № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей».

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 муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Сосновского муниципального округа Нижегородской области» к настоящему Положению.

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

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

2.7. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников 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. Примерный перечень и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам организаций приводятся в приложении 5 «Примерное Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Сосновского муниципального округа Нижегородской области» к настоящему Положению.

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда организации определено в приложении 5 «Примерное Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Сосновского муниципального округа Нижегородской области» к настоящему Положению.

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

2.8.Работникам 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 круг должностных обязанностей работника, не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении стимулирующих или компенсационных выплат. Перечень и величина доплат определены в приложении 3 «Доплаты за дополнительно возложенные на педагогических работников обязанности» к настоящему Положению.

2.9.Порядок установления должностных окладов педагогическим работникам.

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

2.9.2. Базой для расчета должностного оклада конкретному работнику является минимальный оклад по ПКГ, соответствующий занимаемой должности или профессии. К минимальному окладу по ПКГ применяются повышающие коэффициенты, формирующие должностной оклад, а также коэффициенты, формирующие персональные повышающие надбавки к должностному окладу

(приложение 1 «Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Сосновского муниципального округа Нижегородской области» к настоящему Положению).

2.9.3. Аттестация педагогических работников образовательных организаций осуществляется в соответствии со статьей 49 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 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 культпросвет работы 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 другие аналогичные специальности, а также окончившим факультеты профессиональной переподготовки по указанным выше специальностям и получившим диплом.

2.9.9.Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка либо иные подтверждающие документы, заверенные в установленном порядке. В стаж педагогической работы для определения размеров коэффициента за выслугу лет засчитывается работа на должностях и в организациях согласно приложению 4 «Порядок определения стажа педагогической работы» к настоящему Положению.

2.9.10.Размеры Минимальных окладов, ставок заработной платы работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, по профессиональной квалификационной группе должностей работников культуры установлены в приложении 6, должностей работников здравоохранения установлены в приложении 7.

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

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

2.9.12.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.

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

2.9.13.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 № 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 (дефектологии, психологии, логопедии 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.

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

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

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

2.10.8. Учителям, а также преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования педагогической направленности (за исключением преподавателей указанных организаций, применяющих норму часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы), применяющих норму часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка снижается по сравнению с учебной нагрузкой,

установленной на начало учебного года, по истечении срока уведомления о ее снижении, предусмотренного настоящим пунктом, до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается:

заработная плата за фактически оставшееся количество часов учебой (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 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.

2.10.9.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.

2.10.10.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 (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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.

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 (за исключением педагогических работников, замещающих должности профессорско-преподавательского состава), 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.

Предельный 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.

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

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

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

педагогам дополнительного образования и старшим педагогам дополнительного образования;

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

логопедам медицинских организаций и организаций социального обслуживания;

учителям иностранного языка дошкольных образовательных организаций.

2.10.12. За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, перечисленных в пункте 2.10.11, принимается норма часов учебной (преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы.

2.10.13.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 перелается на этот период для выполнения другими учителями (преподавателями).

Порядок, установленный абзацами первым - третьем 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 раздельно по полугодиям.

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

Тарификация учителей, осуществляющих обучение обучающихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость учащихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 80 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия. Месячная заработная плата за часы преподавательской

работы будет определяться в этом случае путем умножения должностного оклада на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого полугодия и деленной на установленную норму часов в неделю.

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

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

2.11.3.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 № 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. Оплата труда работников образовательных организаций высшего образования и дополнительного профессионального образования.

2.12.1. Должностной оклад работникам профессорско-преподавательского состава, научным сотрудникам устанавливается на основании минимальных окладов для соответствующих должностей профессиональных квалификационных групп и коэффициентов, повышающих оклад, в зависимости от квалификации работника.

2.13.2. Объем и виды учебной деятельности профессорско-преподавательского состава определяются уставом, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами организации.

2.12.3. Работникам, занимающим штатные должности в организациях, по которым квалификационными характеристиками предусмотрены ученые степени, устанавливается ежемесячная доплата за ученую степень доктора наук в размере 7000 рублей, а кандидата наук - в размере 3000 рублей, если иное не

предусмотрено нормативными актами Российской Федерации и Нижегородской области.

2.13. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

2.13.1. 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 одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации;

при оплате преподавателей профессиональных образовательных организаций за выполнение преподавательской работы сверх годового объема учебной нагрузки.

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

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

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

2.13.2. Руководители образовательных организаций в пределах имеющихся средств могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно показателям, приведенным в таблице:

| № п/п | Контингент обучающихся | Размер коэффициентов ставок почасовой оплаты труда | | |
|---|---|---|---|---|
| | | профессор, доктор наук | доцент, кандидат наук | лица, не имеющие ученой степени |
| 1. | Обучающиеся в профессиональных образовательных организациях | 0,05 | 0,04 | 0,03 |
| 2. | Аспиранты, слушатели образовательных организаций дополнительного профессионального образования | 0,06 | 0,05 | 0,04 |

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

Ставки почасовой оплаты труда исчисляются:

по должности «профессор» кафедры, доктор наук - из расчета минимального оклада по ПКГ по должности «профессор»;

по должности «доцент» кафедры, кандидат наук - из расчета минимального оклада по ПКГ по должности «доцент»;

для лиц, не имеющих ученой степени (ученого звания), - из расчета минимального оклада по ПКГ по должности «преподаватель» (пункт 4 приложения 1 к настоящему Положению).

Оплата труда оппонентов при защите диссертаций на ученую степень доктора наук или кандидата наук производится по часовым ставкам, предусмотренным для лиц, проводящих учебные занятия с аспирантами.

Почасовая оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, рецензентов конкурсных работ, проведения договорных исследовательских работ производится по часовым ставкам, предусмотренным для лиц, проводящих учебные занятия с аспирантами.

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

3.1. Заработная плата руководителей организаций, их 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 средней заработной платы руководителя организации и средней заработной плате работников организации устанавливается управлением образования Администрации Сосновского муниципального округа Нижегородской области в кратности от 1 до 8.

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 Администрации Сосновского муниципального округа Нижегородской области в размере, не превышающем размера, установленного постановлением Администрации Сосновского муниципального округа Нижегородской области от 21.04.2017 года № 89 «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений Сосновского муниципального округа Нижегородской области и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений».

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

Без учета предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей организации, их заместителей и главных бухгалтеров, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и

главного бухгалтера) могут быть установлены условия оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров организации, включенных в перечень, утвержденный в установленном действующим законодательством порядке.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, его заместителя и главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников 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 24.12.2007 года № 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.

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. Учредитель для поощрения руководителей государственных учреждений устанавливает выплаты стимулирующего характера по результатам достижения показателей эффективности деятельности муниципального учреждения и работы его руководителя за соответствующий период.

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

В качестве показателя эффективности работы руководителя государственного учреждения в обязательном порядке устанавливается выполнение квоты по приему на работу инвалидов.

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

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

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

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

при выслуге лет более 10 лет - до 15%.

Выслуга лет устанавливается:

для руководителей организации - в зависимости от стажа руководящей работы, определяемого в порядке, утверждаемом управлением образования Администрации Сосновского муниципального округа 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 «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, «Заслуженный мастер профтехобразования», а также руководителю, заместителям руководителя, имеющим почетные звания «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный деятель искусств», «Заслуженный артист», «Народный артист», «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», почетное звание «Ветеран сферы воспитания и образования», а также ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации, Министерства науки и высшего образования Российской Федерации: нагрудный знак «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», медаль Л.С. Выготского, предусматривается персональная повышающая надбавка за почетное звание, ведомственные награды в размере 10% от должностного оклада. Применение персональной повышающей надбавки для руководителя и заместителей руководителя может быть только при условии 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 Сосновского муниципального округа Нижегородской области в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и представления указанными лицами данной информации, утвержденным постановлением Администрации Сосновского муниципального района Нижегородской области от 30.01.2017 № 19.

## IV.Другие вопросы оплаты труда

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

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

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

категория.

4.4. В целях создания заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, устанавливать повышающий коэффициент к минимальным окладам по ПКГ с учетом имеющейся квалификационной категории, если совпадают должностные обязанности, профили работы в следующих случаях:

| Должность, по которой установлена квалификационная категория | Должность по которой сохраняется повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории по должности, указанной в графе 1 |
|---|---|
| 1 | 2 |
| Учитель, преподаватель | Воспитатель (независимо от места работы);<br>социальный педагог, педагог-организатор;<br>старший вожатый;<br>педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности);<br>учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ) |
| Старший воспитатель | Воспитатель |
| Старший методист | Методист |
| Старший инструктор-методист | Инструктор-методист |
| Старший педагог дополнительного образования | Педагог дополнительного образования |
| Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки | Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности;<br>учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания) |
| Руководитель физвоспитания | Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре;<br>учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ) |
| Мастер производственного обучения | Учитель труда, преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю) |
| Учитель трудового обучения (технологии) | Мастер производственного обучения, инструктор по труду |
| Учитель-дефектолог,<br>учитель-логопед | Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с отклонениями в развитии, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности) |

| | |
|---|---|
| Учитель музыки общеобразовательного учреждения | Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер |
| Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер | Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования |
| Старший тренер-преподаватель, тренер преподаватель, в том числе детско-юношеской спортивной школы | Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре |
| Преподаватель учреждения начального или среднего профессионального образования | Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении |
| Учитель общеобразовательного учреждения | Преподаватель того же предмета в учреждении начального и среднего профессионального образования |

4.5. 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.

4.6. 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.

4.7. Положением об оплате труда работников организации предусматривается выплата работникам материальной помощи. Материальная помощь выплачивается за счет бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности.

Порядок и условия выплаты материальной помощи регулируются локальным нормативным актом организации.

В пределах фонда оплаты труда организации, за счет внебюджетных средств руководителям муниципальных организаций может выплачиваться материальная помощь к отпуску и на лечение, а также в связи с чрезвычайными обстоятельствами:

смерть сотрудника или его близких родственников;

при несчастных случаях (авария, травма), в случаях пожара, гибели имущества и т.д.;

для приобретения лекарств или платного лечения сотрудника или членов его семьи.

В случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье.

Материальная помощь может выплачиваться в связи со свадьбой, рождением ребенка и иными обстоятельствами, вызвавшими серьезные материальные затруднения.

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

ПРИЛОЖЕНИЕ 1
к Положению об оплате труда работников
муниципальных организаций, осуществляющих
образовательную деятельность на территории
Сосновского муниципального округа
Нижегородской области

**ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ (СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ НА ТЕРРИТОРИИ СОСНОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ**

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) | 4 104 | 4 626 | 4 722 |

Примечание:

<*> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня организаций дополнительного образования.

<**> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп при общеобразовательных организациях и общеобразовательных организаций с наличием в наименовании слов «начальная школа – детский сад.

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 | 4 388 | 4 943 | 5 046 |
| 2 квалификационный уровень (диспетчер образовательной организации, старший дежурный по режиму) | 1,05 | 4 630 | 5 216 | 5 322 |

Примечание:

<*> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня организаций дополнительного образования.

<**> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп при общеобразовательных организациях и общеобразовательных организаций с наличием в наименовании слов «начальная школа – детский сад.

1.4. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников.

| Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень | Повышающий коэффициент по должности | Минимальный оклад, руб. | Минимальный оклад по должностям «учитель», «преподаватель», «педагог» организаций группы <1>, руб. | Минимальный оклад, по должностям педагогических работников организаций группы <1> за исключением должностей «учитель», «преподаватель», «педагог», руб. | Минимальный оклад педагогических работников организаций дополнительного образования <2>, руб. | Минимальный оклад педагогических работников дошкольных образовательных организаций <3>, руб. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1 квалификационный уровень (инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый) | 1,0 | 4890 | | 9029 | 11444 | 12848 |
| 2 квалификационный уровень (инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель) | 1,11 | 5433 | 12244 | 10029 | 12715 | 14277 |
| 3 квалификационный уровень (воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель) | 1,17 | 5705 | 12855 | 10531 | 13351 | 14992 |
| 4 квалификационный уровень (преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности | 1,22 | 5977 | 13467 | 11033 | 13988 | 15705 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь | | | | | | |

Примечание:

<1> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников по должностям: «учитель», «преподаватель», «педагог» государственных общеобразовательных организаций (включая общеобразовательные организации с наличием интерната, общеобразовательные организации со специальным наименованием «кадетская школа» с наличием интерната, «кадетский корпус» с наличием интерната, общеобразовательные организации, реализующие адаптированные основные общеобразовательные программы, общеобразовательные организации, общеобразовательные организации с наличием в наименовании слов «начальная школа - детский сад», общеобразовательные организации со специальным наименованием «санаторная», общеобразовательные организации со специальным наименованием «специальные учебно-воспитательные учреждения для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением», а также общеобразовательные организации с наличием интерната, реализующие адаптированные основные общеобразовательные программы, для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей).

<2> Организации дополнительного образования.

<3> Дошкольные образовательные организации, дошкольные группы при общеобразовательных организациях и общеобразовательные организаций с наличием в наименовании слов «начальная школа - детский сад».

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

| Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень | Повышающий коэффициент по должности | Минимальный оклад, руб. |
|---|---|---|
| Должности педагогических работников, не включенные в ПКГ «Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников». Минимальный оклад: - с 1 сентября 2022 г.: 6 861 руб. - с 1 января 2023 г.: 9 029 руб. | | |
| 4 квалификационный уровень (советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями) | 1,22 | с 1 сентября 2022 г.: 8 370 с 1 января 2023 г.: 11 015 |

1.6. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений.

| Профессиональная квалификационная группа / квалификационный уровень | Повышающий коэффициент по должности | Минимальный оклад, руб. | Минимальный оклад <*>, руб. | Минимальный оклад <**>, руб. |
|---|---|---|---|---|
| 1 квалификационный уровень | 1,0 | 6 794 | 7 654 | 7 814 |
| 2 квалификационный уровень | 1,04 | 7 077 | 7 974 | 8 139 |
| 3 квалификационный уровень | 1,09 | 7 361 | 8 293 | 8 466 |

Примечание:

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

<**> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп при общеобразовательных организациях и общеобразовательных организаций с наличием в наименовании слов «начальная школа - детский сад».

1.7. Положением об оплате труда работников муниципальных организации, осуществляющих образовательную деятельность на территории Сосновского муниципального округа Нижегородской области (далее - Положение об оплате труда) предусматриваются коэффициенты, повышающие минимальный оклад по ПКГ и формирующие должностной оклад.

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

за уровень профессионального образования и ученую степень:

бакалавр 1,1

специалист 1,1

магистр 1,1

кандидата наук 1,2

доктор наук 1,3

за квалификационную категорию:

высшая квалификационная категория 1,3

первая квалификационная категория 1,2

вторая квалификационная категория 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.

1.9. Должностной оклад (ставка заработной платы) по должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников, формируется путем

произведения минимального оклада по профессиональной квалификационной группе (ПКГ) с учетом учебной нагрузки и повышающих коэффициентов в зависимости от уровня образования, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

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

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

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

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

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

при выслуге более 10 лет - до 0,15

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам организации в зависимости от общего педагогического стажа работы по должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников (пункт 1.4 настоящего приложения), должностей руководителей структурных подразделений (пункт 1.6 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 4 «Порядок определения стажа педагогической работы» к Положению.

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

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

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

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

за высокое профессиональное мастерство;

за сложность и напряженность труда;

за высокую степень самостоятельности и ответственности.

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

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

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

Повышающий коэффициент за высокую степень самостоятельности и ответственности устанавливается за разработку и реализацию авторских программ; программ профильного обучения; за работу в организациях повышенного уровня (общеобразовательные организации со специальными наименованиями «гимназия», «лицей», «колледж», 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: 5977 рублей.

| Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень | Повышающий коэффициент по должности | Минимальный оклад, руб. |
|---|---|---|

| | | |
|---|---|---|
| 1 квалификационный уровень | 1,0 | 5977 |
| 2 квалификационный уровень | 1,08 | 6455 |

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

Размер минимального оклада второго уровня: 6497 рублей.

| Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень | Повышающий коэффициент по должности | Минимальный оклад, руб. |
|---|---|---|
| 1 квалификационный уровень | 1,02 | 6627 |
| 2 квалификационный уровень | 1,04 | 6757 |
| 3 квалификационный уровень | 1,11 | 7212 |
| 4 квалификационный уровень | 1,17 | 7601 |
| 5 квалификационный уровень | 1,26 | 8186 |

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

Размер минимального оклада третьего уровня: 7796 рублей.

| Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень | Повышающий коэффициент по должности | Минимальный оклад, руб. |
|---|---|---|
| 1 квалификационный уровень | 1,00 | 7796 |
| 2 квалификационный уровень | 1,20 | 9355 |
| 3 квалификационный уровень | 1,40 | 10914 |
| 4 квалификационный уровень | 1,55 | 12084 |
| 5 квалификационный уровень | 1,67 | 13019 |

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

Размер минимального оклада четвертого уровня: 15532 рублей.

| Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень | Повышающий коэффициент по должности | Минимальный оклад, руб. |
|---|---|---|
| 1 квалификационный уровень | 1,0 | 15532 |
| 2 квалификационный уровень | 1,1 | 17085 |
| 3 квалификационный уровень | 1,25 | 19415 |

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.2.Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня».

Размер минимальной ставки заработной платы: 4784 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 «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня».

Размер минимальной ставки заработной платы: 5426 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 |

3.4. Профессии рабочих, не включенные в профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих.

| Квалификационные уровни | Квалификационные разряды | Наименование профессии | Повышающий коэффициент в зависимости от профессии |
|---|---|---|---|
| Профессии рабочих, не включенные в ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня». Размер минимальной ставки заработной платы: 4784 руб. | | | |
| 1 | 2 | Кухонный работник | 1,04 |
| | 3 | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | 1,09 |
| | 3 | Тракторист | 1,09 |
| Профессии рабочих, не включенные в ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» Размер минимальной ставки заработной платы: 5426 руб. | | | |
| 1 | 5 | Повар | 1,11 |
| | | Слесарь по ремонту автомобилей | 1,11 |
| | | Слесарь-сантехник | 1,11 |
| | | Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования | 1,11 |

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

за высокое профессиональное мастерство;

за сложность и напряженность труда;

за высокую степень самостоятельности и ответственности.

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

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

3.6.Положением по оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих и профессий рабочих, не включенных в профессионально-квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих предусматриваются повышающие коэффициенты за выслугу лет:

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

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

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

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

4. Порядок формирования должностных окладов работников организаций, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям работников высшего образования и дополнительного профессионального образования, должностям работников сферы научных исследований и разработок.

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

4.2. Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений.

| Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень | Повышающий коэффициент по должности | Минимальный оклад, руб. |
|---|---|---|
| 1 квалификационный уровень (преподаватель) | 1,0 | 14401 |

Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений.

| Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень | Повышающий коэффициент по должности | Минимальный оклад, руб. |
|---|---|---|
| 1 квалификационный уровень (за исключением должности преподавателя) | 1,0 | 9907 |

4.3. Положением об оплате труда работников организаций, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям работников высшего образования и дополнительного профессионального образования, должностям работников сферы научных исследований и разработок, предусматриваются коэффициенты, повышающие минимальный оклад по ПКГ:

квалификация магистр 1,2

ученое звание доцент 1,4

ученое звание профессор 1,6

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

4.5. Научно-педагогическим работникам (профессорско-преподавательский состав, научные работники), а также иным педагогическим работникам образовательных организаций высшего образования и образовательных организаций дополнительного профессионального образования Нижегородской области должностной оклад (ставка заработной платы) с учетом нагрузки

увеличивается на денежную компенсацию в размере 150 рублей на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями по основному месту работы.

4.6. В должностные оклады по должностям научно-педагогических работников (профессорско-преподавательский состав, научные работники) образовательных организаций высшего образования и образовательных организаций дополнительного профессионального образования включаются размеры надбавок за ученые степени и по должностям, которые действовали до вступления в силу Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» с учетом требуемых по соответствующим должностям ученых степеней. Должностные оклады с учетом включенных в них размеров надбавок за ученую степень должны быть установлены индивидуально для каждого научно-педагогического работника, имеющего ученую степень.

4.7. Положением об оплате труда для работников организаций, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям работников образовательных организаций высшего образования и дополнительного профессионального образования, должностям работников сферы научных исследований и разработок, 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 по должностям работников высшего образования и дополнительного профессионального образования устанавливается в зависимости от стажа педагогической работы. Размер и порядок установления надбавки за выслугу лет, а также порядок исчисления стажа для установления данной надбавки определяются в соответствии с приложением 4 «Порядок определения стажа педагогической работы» к настоящему Положению. Работникам, занимающим должности сферы научных исследований и разработок, надбавка за выслугу лет устанавливается исходя из стажа работы в организации. Надбавка за выслугу лет рассчитывается исходя из минимального оклада по ПКГ с учетом учебной нагрузки.

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

4.8. Положением об оплате труда для работников организаций, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям работников организаций высшего образования и дополнительного профессионального образования, должностям работников сферы научных исследований и разработок, предусматриваются персональные повышающие коэффициенты:

за высокое профессиональное мастерство;

за сложность и напряженность труда;

за высокую степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах принимается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника, и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер персональных повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. 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.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2
к Положению об оплате труда работников
муниципальных организаций, осуществляющих
образовательную деятельность на территории
Сосновского муниципального округа
Нижегородской области

## ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

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

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

| № п/п | Перечень оснований | Размер выплат в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) |
|---|---|---|
| 1 | За работу в организациях, расположенных: | |
| 1.1 | - в сельских населенных пунктах (за исключением филиалов, структурных подразделений данных организаций, которые расположены в городских поселениях) (специалистам согласно пункту 1.6 настоящего приложения); | 25 |
| 1.2. | - за границами населенных пунктов (для организаций круглогодичного действия) (специалистам согласно пункту 1.6 настоящего приложения) | 25 |
| 2 | За работу в организациях, не имеющих бытовых коммуникаций (водопровода, центрального отопления, канализации и др.) | 10 |

1.2.Выплаты отдельным категориям работников за особые условия труда производственного характера (при наличии лицензии на данный вид образовательной деятельности).

| № | Перечень оснований | Размер выплат в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) |
|---|---|---|
| 1 | За работу в образовательных организациях, имеющих отделения, классы, группы, в которых реализуются адаптированные основные общеобразовательные программы, для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении:<br>руководителю;<br>работникам, непосредственно занятым в таких классах (группах) | до 20<br>до 20 |
| 2 | Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья на период фактической работы с указанными в настоящем пункте категориями детей | 20 |
| 3 | За специализацию – тренерам-преподавателям, инструкторам-методистам организаций дополнительного образования (организаций со специальными наименованиями «специализированная детско-юношеская спортивная школа», «детско-юношеская спортивная школа» и других организаций дополнительного образования спортивной направленности) | 15 |

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 данной организации, подразделении, устанавливаются выплаты компенсационного характера, определяются 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.Статус специализации (п. 4 таблицы) устанавливается решением учредителя по согласованию с территориальными органами управления физической культурой и спортом при условии непосредственной подготовки в организации спортивной направленности квалифицированных спортсменов по олимпийским видам спорта – кандидатов и резерва для сборных команд России, а также команд мастеров по игровым видам спорта, спортсменов, имеющих звание «Мастер спорта России», участников чемпионата Европы, мира, спортсменов, занявших 1-6 места на первенствах России.

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

1.6.1.Руководящие работники:

- директора, начальники, заведующие организациями;
- начальники учебно-методических, плановых и других основных отделов, управляющие (бригадиры на правах управляющих) учебных хозяйств, заведующие (отделами, лабораториями, учебной частью);
- заместители директоров, начальников, заведующих организаций, управляющих учебными хозяйствами, помощники директора по режиму;
- главные бухгалтеры, их заместители.

1.6.2.Специалисты:

- библиотекари, медицинские работники (врач, медицинская сестра), педагогические работники, концертмейстеры, аккомпаниаторы;
- организаторы внеклассной и внешкольной воспитательной работы с детьми;
- инженерно-педагогические работники (старшие мастера, мастера производственного обучения);
- преподаватели-организаторы ОБЖ, руководители допризывной военной подготовки молодежи;
- руководители физического воспитания, тренеры-преподаватели;
- методисты;
- психологи, социологи, социальные педагоги, педагоги-психологи;
- старшие лаборанты;
- бухгалтеры, экономисты, художники;
- инженеры, механики, техники, мастера, агрономы, зоотехники и другие специалисты, предусмотренные квалификационным справочником;
- лаборанты, имеющие высшее и среднее профессиональное образование, инструкторы по труду, непосредственно участвующие в образовательном (воспитательном) процессе.

1.7.Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

| № п/п | Наименование доплат | Рекомендуемый размер выплат (в процентах от должностного |
|---|---|---|

| | | |
|---|---|---|
| | | оклада (ставки заработной платы)) |
| 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 от должностного оклада (ставки заработной платы)), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором (статья 147 Трудового кодекса Российской Федерации). Конкретные размеры доплат определяются по результатам специальной оценки условий труда за время фактической занятости в таких условиях |
| 3. | За высокую степень ответственности водителям автомобилей | 25 |
| 4. | За работу водителям автомобилей, требующего повышенного уровня профессиональной квалификации<br>I класса<br>II класса | <br><br>25<br>10 |
| 5. | За привлечение работника к работе в установленный ему графиком выходной или нерабочий праздничный день:<br>работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам<br>работникам, получающим месячный оклад<br><br>По желанию работника, работавшего в выходной и нерабочий праздничные дни, ему может быть предоставлен другой день отдыха. (В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит). | не менее чем в двойном размере<br>не менее двойной часовой или дневной ставки;<br>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 |

| | | |
|---|---|---|
| 6. | За переработку рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работу в организациях, осуществляющей 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, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

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

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, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

_____

ПРИЛОЖЕНИЕ 3
к Положению об оплате труда работников
муниципальных организаций, осуществляющих
образовательную деятельность на территории
Сосновского муниципального округа
Нижегородской области

## ДОПЛАТЫ ЗА ДОПОЛНИТЕЛЬНО ВОЗЛОЖЕННЫЕ ОБЯЗАННОСТИ

| Перечень оснований | | Размер доплат в процентах от минимального оклада по ПКГ |
|---|---|---|
| 1. За классное руководство (руководство группой): | | |
| Педагогическим работникам | 1-4 классов | 15 |
| | 5-11 классов | 20 |
| 2. За проверку тетрадей: | | |
| Учителям | 1-4 классов | 10 |
| 3. За проверку письменных работ: | | |
| Учителям, преподавателям по русскому языку, родному языку и литературе | | 15 |
| Учителям, преподавателям по математике, химии, физике, биологии, иностранному языку, черчению, конструированию, технической механике, истории, обществоведению, географии | | 10 |
| 4. Консультирование, рецензирование рефератов и других творческих работ | | 10 |
| 5. За заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими: | | |
| Учителям в школах | | 10 |
| 6. За руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями: | | |
| Учителям, преподавателям, мастерам производственного обучения | | до 15 |
| 7. За обслуживание вычислительной техники: | | |
| Учителям, преподавателям или другим работникам при обслуживании вычислительной техники с привлечением других специалистов (за внеурочную работу по поддержке, установке, обновлению программного обеспечения (в т.ч. антивирусных программ), подготовку к урокам, ведение занятий по другим дисциплинам с использованием компьютеров, мелкий текущий ремонт и другие необходимые мероприятия для обеспечения учебного процесса с использованием компьютера:<br>- за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом не мене 5 единиц | | 10 |
| - за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом от 5 до 10 единиц | | 15 |
| - за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом от 10 до 15 единиц | | 20 |
| - за 15 и более, технически исправных и эксплуатируемых компьютеров | | 25 |
| 8. За заведование учебно-опытными участками, тепличным или парниковыми хозяйствами (в зависимости от объёма на время выполнения работ): | | |
| Учителям | | до 25 |

| | |
|---|---|
| 9. За исполнение обязанностей мастера учебных мастерских (заведование учебными мастерскими): | |
| Учителям | до 20 |
| При наличии комбинированных мастерских | до 35 |
| 10. За проведение внеклассной работы по физическому воспитанию педагогическим работникам (в целом на школу) с количеством классов комплектов: | |
| от 10 до 19 | 25 |
| от 20 до 29 | 50 |
| 30 и более | 100 |
| 11. За работу с библиотечным фондом учебников: | |
| Работникам образовательных организаций, где отсутствует должность библиотекаря за работу с библиотечным фондом учебников в зависимости от количества экземпляров учебников, за работу с архивом организации. | до 20 |
| 12. За ведение делопроизводства и бухгалтерского учета: | |
| Учителям, преподавателям и другим работникам | до 25 |
| 13. За заведование хозяйством: | |
| Директорам или другим работникам при отсутствии в штате организации должностей заместителей директора по административно-хозяйственной части | до 10 |
| 14. За организацию трудового обучения, общественно полезного, производительного труда и профориентацию: | |
| Педагогическим работникам в школах, имеющих: | |
| 6-12 классов | 20 |
| 13-29 классов | 35 |
| 30 и более классов | 60 |
| 15. За заведование учебно-консультационными пунктами: | |
| Учителям и другим педагогическим работникам | 10 |
| 16. За руководство отделами: | |
| Во внешкольных организациях при наличии в отделе 10 кружков одного профиля (профиля отдела): | |
| Педагогам дополнительного образования | 30 |
| 17. За непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщение детей к труду, привитие им санитарно-гигиенических навыков: | |
| В детских дошкольных организациях; общеобразовательных организациях, имеющих дошкольные группы: | |
| Помощникам воспитателей | до 30 |
| 18. Преподавателям за заведование (руководство) производственной практикой | до 35 |
| 19. Педагогическим работникам образовательных организациях за участие в работе на районных экспериментальных площадках проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий: | |
| Педагогическим работникам | до 20 |
| Руководителям | до 10 |
| 20. Тренерам-преподавателям, инструкторам-методистам за обеспечение проведения учебно-тренировочного процесса, соревнований и спортивных мероприятий на время их организации и проведения на выезде вне основного места работы | До 25 |

| | |
|---|---|
| 21. Работникам организаций за работу в комиссиях по закупке товаров, услуг методами запроса ценовых котировок и открытых торгов: | |
| Руководство комиссиями | 20 |
| Работа секретаря | 15 |
| 22. Водителям автотранспортных средств, при отсутствии в штате организации должности механика за техническое обслуживание автотранспортных средств | до 30 |
| 23. Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании организации | до 30 |
| 24. Учителям за руководство начальной общеобразовательной школой | до 50 |

Примечания:

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

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

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

ПРИЛОЖЕНИЕ 4
к Положению об оплате труда работников
муниципальных организаций, осуществляющих
образовательную деятельность на территории
Сосновского муниципального округа
Нижегородской области

## 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, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательной 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 учреждений, 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. | Образовательные организации, кроме образовательных организаций высшего образования и дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов)<br><br>Организации здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка; детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и другое; а также отделения, палаты для детей в организациях для взрослых | учителя, преподаватели, сурдопедагоги*, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летной подготовке, по |

| | | |
|---|---|---|
| | | общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, УКП, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы, инструкторы слуховых кабинетов*, заведующие слуховыми кабинетами, организаторы внеклассной и внешкольной воспитательной работы с детьми*, воспитатели-методисты |

* - данные должности переименованы.

Примечание.

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

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

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

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

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

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

5) педагогам дополнительного образования;

6) педагогическим работникам экспериментальных образовательных организаций;

7) педагогам-психологам;

8) методистам;

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

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

Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных организаций, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных

организаций, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп – время работы на медицинских должностях.

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

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

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

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

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

ПРИЛОЖЕНИЕ 5
к Положению об оплате труда работников
муниципальных организаций, осуществляющих
образовательную деятельность на территории
Сосновского муниципального округа
Нижегородской области

# ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ НА ТЕРРИТОРИИ СОСНОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАОНА НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

1.Общие положения.

1.1.Настоящее положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Сосновского муниципального округа Нижегородской области (далее – организации), разработано в целях повышения качества и результата трудовой деятельности педагогических и руководящих работников организаций.

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

1.3.Положение о стимулировании труда работников организаций принимается в соответствии с процедурой принятия локальных актов, предусмотренной уставом организации, с учётом 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 от средств приносящей доход деятельности, направленных организацией на вышеуказанные цели.

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

2.Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда организации.

2.1.Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

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

2.1.1.Выплаты стимулирующего 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.

2.1.2.Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы предполагает 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 работников организаций изложен в разделах 3,4,5 настоящего приложения.

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

2.2.Распределение средств стимулирующей части фонда оплаты труда работников организации по видам и формам материального стимулирования работников производится администрацией организации в соответствии с положением об оплате труда, утверждённым 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, установленной 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 связанные 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 организаций, заместителей руководителей, главного бухгалтера производится только по основной должности.

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

2.8.Размер выплат стимулирующего характера руководителю организации устанавливается приказом начальника управления образованием Администрации Сосновского муниципального округа Нижегородской области.

2.9.Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам организаций 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.

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

2.11.Экспертно-аналитическая группа заполняет оценочные листы на педагогических работников согласно критериям и баллам, утвержденным положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда

организации. Координирует деятельность экспертно-аналитической группы руководитель или заместитель руководителя организации.

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

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

2.14.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.

2.15.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.

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

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

2.18.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 принимаются простым большинством голосов. Правомочность принятия решений органа самоуправления организации определяется на основании документов, регламентирующих его деятельность.

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

2.20.Размер стимулирующей части фонда оплаты труда (п.1.3 Положения), запланированный на период установления стимулирующих надбавок, за минусом суммы, необходимой на уплату страховых взносов в государственные внебюджетные фонды и выслуги лет, делится на итоговое количество баллов по организации. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла «Д».

Величина ежемесячной стимулирующей выплаты работнику организации рассчитывается по формуле.

НЕ = (Д * Б)/ М где:

НЕ – ежемесячная стимулирующая выплата работнику;

Д – денежный вес одного балла;

Б – количество баллов;

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

2.21.Стимулирование работников организации, критериальная база оценки качества и результативности труда по должностям которых не предусмотрена разделами 3,4,5 настоящего приложения, производится за счет доли фонда стимулирующих выплат, пропорциональной доле базового фонда оплаты труда, используемой на оплату труда этой категории работников.

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

3.1.Критерии материального стимулирования руководителей общеобразовательных организаций (далее – ОО).

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

| № п\п | Критерии материального стимулирования | Измерители | | Баллы |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Сохранение контингента обучающихся | Да | | 2 |
| 2 | Повышение квалификации | Да | | 1 |
| 3 | Модернизация образовательного процесса и процесса управления | Да | | 2 |
| 4 | Информатизация управленческой деятельности | Да | | 1,5 |
| 5 | Наличие сайта ОО | Да | | 1 |
| 6 | Наличие Положения о стимулировании труда работников ОО | Да | | 0,5 |
| 7 | Положительная динамика успеваемости обучающихся по результатам итоговой и промежуточной аттестации | Да | | 2 |
| 8 | Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий | Да | | 2 |
| 9 | Комплектование классов третьей ступени в соответствии с численность контингента, определённого лицензией | Да | | 2 |
| 10 | Занятость обучающихся во внеурочное время. | Да | | 2 |
| 11 | Методическая работа коллектива ОО | Да | | 1 |
| 12 | Правонарушения обучающихся | | Нет | 2 |
| 13 | Исполнение бюджета | Да | | 1 |
| 14 | Педагогические кадры | Да | | 1 |
| 15 | Организация питания | Да | | 2 |
| 16 | Особые условия труда | Да | | 2 |
| 17 | Особый статус ОО | Да | | 1-2 |
| 18 | Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов<br>- на уровне района города и на уровне городского поселения<br>- на городском уровне или уровне муниципального округа | <br><br>Да<br><br>Да | | <br><br>0,5<br><br>1 |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | - на областном уровне<br>- на федеральном уровне | Да<br>Да | | 1,5<br>2 |
| 19 | Действующие органы самоуправления. | Да | | 1 |
| 20 | Наличие реализуемой эффективной программы развития ОО. | Да | | 2 |
| 21 | Участие в экспериментальной работе | Да | | 1 |
| 22 | Наличие системы мониторинга в ОО | Да | | 2 |
| 23 | Наличие системы работы с документами. | Да | | 1 |
| 24 | Сетевое взаимодействие с другими ОО | Да | | 1 |
| 25 | Привлечение внебюджетных средств | Да | | 1 |
| 26 | Кадровое обеспечение учебно-воспитательного процесса | Да | | 2 |
| 27 | Функционирование на базе образовательных организаций инновационных площадок на уровне не ниже регионального, проводящих исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий | Да | | 2 |

Примечания:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

К п. 10.Занятость обучающихся во внеурочное время – динамика развития услуг дополнительного образования и внеурочных мероприятий, охват ими обучающихся школы не ниже среднего показателя по округу. Организация занятости обучающихся в каникулярное время, не ниже среднего показателя по округу.

К п. 11. Методическая работа коллектива ОО – проведение семинаров, конференций, педагогических чтений, участие в отраслевых конкурсах («Школа года») не ниже муниципального уровня.

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

К п. 13. Исполнение бюджета – отсутствие нарушений бюджетного и налогового кодекса и своевременное исполнение сметы расходов.

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

К п. 15. Организация питания обучающихся – охват горячим питанием выше среднего показателя по муниципальному округу.

К п. 16. Особые условия труда – работа в двух и более зданиях, руководство комплексной организацией (например школа – д/сад; школа объединяет в себе музыкальную школу, организацию дополнительного образования и т.д.) ОО находится в стадии капитального ремонта или реконструкции. Наличие школьного автобуса и осуществление подвоза обучающихся организованное в соответствии с требованиями нормативных правовых актов.

К п. 17. Особый статус ОО – лицей (2 балла), гимназия (2 балла), школа с углубленным изучением отдельных предметов (1 балл).

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

К п. 19. Действующий орган самоуправления – закрепление в уставе ОО, наличие локальных актов ОО, плана работы, протоколов заседаний, результативность органа.

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

К п. 21. ОО, осуществляющая образовательную деятельность, является инновационной площадкой областного уровня (1,5 балла) или экспериментальной площадкой федерального уровня (2 балла). Статус экспериментальной или инновационной площадки подтверждается наличием приказов, принятых в соответствии с действующим законодательством.

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

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

К п. 24. Эффективное сотрудничество с образовательными организациями профессионального образования. Сетевое взаимодействие с другими ОО – совместное использование ресурсов ОО (интеллектуальных, материальных, кадровых, финансовых), оформленное юридически (договор, соглашение, муниципальный правовой акт и т.п.).

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

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

| № | Критерии понижающие уровень стимулирования | Измерители | баллы |
|---|---|---|---|

| п\п | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Травматизм обучающихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте. | Да | | -2 |
| 2 | Предписания Роспотребнадзора, не выполненные своевременно, за исключением финансовоёмких мероприятий финансирование которых не предусмотрено в смете организации. | Да | | -2 |
| 3 | Предписания государственной инспекции Российской Федерации по пожарному надзору, не выполненные своевременно за исключением финансовоёмких 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 заместителя директора ОО

| № п\п | Критерии материального стимулирования | Измерители | | баллы |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Сохранение контингента обучающихся. | Да | | 2 |
| 2 | Повышение квалификации. | Да | | 1 |
| 3 | Наличие второгодников (переведённых условно) в курируемых классах. | | Нет | 2 |
| 4 | Система работы с документами курируемых педагогов. | Да | | 1 |
| 5 | Система работы с документами заместителя директора. | Да | | 1 |
| 6 | Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий в курируемых классах. | Да | | 2 |
| 7 | Положительная динамика успеваемости обучающихся по результатам итоговой и промежуточной аттестации | Да | | 2 |
| 8 | Призеры и победители олимпиад и в конференциях НОУ у курируемых педагогов<br>- на уровне района города<br>- на городском уровне или уровне муниципального округа<br>- на областном уровне<br>- на федеральном уровне | <br><br>Да<br>Да<br>Да<br>Да | | <br><br>0,5<br>1<br>1,5<br>2 |
| 9 | Методическая работа курируемых педагогов. | Да | | 2 |
| 10 | Наличие системы мониторинга (по курируемым вопросам) | Да | | 2 |
| 11 | Организация повышения квалификации курируемых педагогов. | Да | | 2 |
| 12 | Работа с общественными организациями, органом государственно-общественного управления по курируемым вопросам. | Да | | 2 |
| 13 | Наличие и выполнение плана посещений уроков (мероприятий) курируемых педагогов | Да | | 2 |
| 14 | Информатизация управленческой деятельности | Да | | 1 |
| 15 | Участие в экспериментальной работе | Да | | 1 |

Примечания:

К п. 1. Сохранение континента обучающихся – отсутствие отсева, перевода в общеобразовательную организацию, реализующую общеобразовательные программы в очно-заочной форме до 15 лет, смены ОО при сохранении прежнего места жительства.

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

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

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

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

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

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

К п. 9. Методическая работа курируемых педагогов – проведение семинаров, конференций, педагогических чтений, участие самого заместителя и курируемых им педагогов в профессиональных конкурсах не ниже муниципального уровня, обобщение педагогического опыта курируемых педагогов на муниципальном, областном уровнях.

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

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

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

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

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

3.3.Критерии стимулирования учителя (преподавателя).

| № | Критерии материального стимулирования | Измерители | | Баллы |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Положительная динамика уровня успеваемости (достижений) обучающихся по итогам полугодия, переводных экзаменов. | Да | | 2 |
| 2 | Объективность оценки учителем качества знаний обучающихся | Да | | 2 |
| 3 | Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий | Да | | 2 |
| 4 | Наличие методической работы учителя | Да | | 1 |
| 5 | Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции. | | Нет | 0,5 |
| 6 | Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов<br>- на уровне района города, города районного подчинения;<br>- на городском уровне или уровне муниципального округа области;<br>- на областном уровне;<br>- на федеральном уровне. | <br>Да<br><br>Да<br>Да<br>Да | | <br>0,5<br><br>1<br>1,5<br>2 |
| 7 | Наличие аналитической работы учителя. | Да | | 1 |
| 8 | Применение информационных технологий в учебно-воспитательном процессе. | Да | | 1 |
| 9 | Участие в инновационной и экспериментальной работе. | Да | | 1,5 |
| 10 | Наличие работы с родителями. | Да | | 1 |
| 11 | Эстетическое оформление предметной среды закреплённых учебных помещений с учётом санитарных норм. | Да | | 2 |
| 12 | Повышение квалификации в течение рассматриваемого периода | Да | | 1 |
| 13 | Внеклассная работа с обучающимися по предмету. | Да | | 1 |

Примечания:

К п. 1. Положительная динамика уровня успеваемости в классе по итогам каждого полугодия – сохранение и улучшение качества знаний обучающихся. Рассматривается обобщённый результат по общему количеству обучающихся, с которыми работает учитель.

К п. 2. Объективность оценки учителя качества знаний обучающихся - соответствие оценки учителя (показателя развития) и внешней оценки со стороны внешнего эксперта (тест, срез, контрольная работа, экзамен).

К п. 3. Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий. Данный показатель учитывает в том числе систематическое проведение здоровьесберегающих мероприятий в урочной и внеурочной деятельности

К п. 4. Наличие методической работы учителя - участие в педагогических чтениях, конференциях, семинарах, профессиональных конкурсах («Учитель года») не ниже муниципального уровня в течение рассматриваемого периода. Участие в работе районного методического объединения, руководство методическим объединением учителей школьного уровня. Наличие систематизированного учебно-методического обеспечения образовательного процесса по преподаваемому предмету, опубликованных методических материалов, обобщённого педагогического опыта (на муниципальном и региональном уровне).

К п. 5. Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции - своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны руководящих работников ОУ, контролирующих органов по работе с документацией.

К п. 7. Наличие аналитической работы учителя - наличие и систематическое использование исследований уровня усвоения знаний, умений и навыков, развития способностей, дифференцированный подход к организации учебной деятельности.

К п. 8. Применение информационных технологий в учебно-воспитательном процессе – уверенное владение персональным компьютером и его систематическое использование в образовательном процессе.

К п. 9. Участие в инновационной и экспериментальной работе - наличие авторских программ, методик, технологий, участие в работе опытно-экспериментальных площадок.

К п. 10. Наличие работы с родителями – эффективное сотрудничество с родителями в образовательном процессе, включая индивидуальную работу.

К п. 12. Прохождение курсовой подготовки, обучение в аспирантуре, соискательство и защита ученого звания.

К п. 13. Проведение внеклассных мероприятий по предмету, включает проведение школьных предметных олимпиад, конкурсов творческих работ, научных чтений и др.

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

| № | Критерии понижающие уровень стимулирования | измерители | | Баллы |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Травматизм обучающихся во время образовательного процесса | Да | | -2 |
| 2 | Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся, нашедшие отражение в административных актах. | Да | | -2 |
| 3 | Наличие систематических пропусков обучающимися уроков без уважительной причины. | Да | | -2 |
| 4 | Невыполнение учебной программы | Да | | -2 |
| 5 | Нарушение норм техники безопасности. | Да | | -2 |

3.4. Критерии материального стимулирования классного руководителя.

| № | Критерии материального стимулирования | Измерители | | Баллы |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Сохранение контингента обучающихся (воспитанников). | Да | | 1 |
| 2 | Повышение квалификации. | Да | | 0,5 |
| 3 | Посещаемость обучающимися учебно-воспитательных мероприятий в школе | Да | | 0,5 |
| 4 | Правонарушения обучающихся класса. | | Нет | 0,5 |
| 5 | Наличие неуспевающих в классе по итогам каждого полугодия. | | Нет | 0,5 |
| 6 | Сотрудничество с УДО, организациями культуры, спорта, здравоохранения и другими организациями. | Да | | 0,5 |
| 7 | Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции. | | Нет | 0,5 |
| 8 | Наличие реализуемой эффективной программы воспитательной работы классного руководителя. | Да | | 0,5 |
| 9 | Наличие диагностической работы. | Да | | 0,5 |
| 10 | Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий. | Да | | 1 |
| 11 | Охват горячим питанием обучающихся класса. | Да | | 1 |
| 12 | Эстетическое оформление предметной среды проводимых мероприятий. | Да | | 1 |
| 13 | Наличие ученического самоуправления. | Да | | 1 |
| 14 | Наличие работы с родителями. | Да | | 1 |
| 15 | Наличие активного взаимодействия с учителями предметниками, школьным психологом, социальным педагогом. | Да | | 1 |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 16 | Работа с детьми из социально неблагополучных семей | Да | | 1 |

Примечания:

К п. 1. Выбытие обучающихся (воспитанников) без уважительных причин, в том числе отсутствие скрытого отсева в классе (перевод в вечернюю школу до 15 лет).

К п. 2. Повышение квалификации – прохождение курсовой подготовки, активное участие в педагогических чтениях, конференциях, семинарах, профессиональных конкурсах («Классный руководитель года») не ниже муниципального уровня за рассматриваемый период.

К п.3. Посещаемость обучающимися учебно-воспитательных мероприятий в школе – 100% посещаемость кроме отсутствия по уважительным причинам.

К п. 4. Правонарушения обучающихся класса при наличии вступившего в силу постановления об административном взыскании или решения суда о применении мер уголовной ответственности.

К п. 6. Сотрудничество с организациями дополнительного образования, ОО, организациями культуры, спорта, здравоохранения и другими организациями – систематическое взаимодействие с организациями дополнительного образования, ОО, организациями культуры, спорта, здравоохранения и т.д. по организации совместных воспитательных мероприятий для обучающихся, привлечение специалистов партнёрских организаций к образовательной деятельности с обучающимися.

К п. 7. Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции – своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны руководящих работников ОО, контролирующих органов по работе с документацией.

К п. 8. Наличие реализуемой эффективной программы воспитательной работы классного руководителя – наличие положительных промежуточных результатов выполнения программы, сопоставимость и сравнимость результатов.

К п. 9. Наличие диагностической работы – наличие анализа диагностических данных о динамике развития обучающихся, коллектива класса и состоянии семейного воспитания обучающихся.

К п. 10. Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий – данный показатель учитывается при наличии исследований, подтверждающих факт сохранения и улучшения показателей здоровья обучающихся в результате применения этих технологий.

К п. 11. Охват горячим питанием обучающихся класса выше среднего показателя по школе, в том числе и льготным питанием.

К п. 13. Наличие ученического самоуправления – наличие в классе действенной системы ученического самоуправления и участие воспитанников в общественных организациях и различных органах общественного управления ОО.

К п. 14. Наличие работы с родителями – наличие в классе действующего родительского комитета и системы работы с родителями по совместному воспитанию обучающихся.

К п.15. Проведение совместных мероприятий для родителей, обучающихся.

К п. 16. Наличие работы с детьми из социально неблагополучных семей, педагогическое сопровождение детей и родителей в вопросах семейного воспитания.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

| № | Критерии, понижающие уровень стимулирования | измерители | | Баллы |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Травматизм обучающихся во время образовательного процесса | Да | | -2 |
| 2 | Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся, нашедшие отражение в административных актах. | Да | | -2 |
| 3 | Нарушение норм техники безопасности | Да | | -2 |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 4 | Систематические пропуски обучающимися класса учебных занятий без уважительной причины | Да | | -2 |

3.5.Критерии материального стимулирования педагога дополнительного образования.

| № | Критерии материального стимулирования | Измерители | | Баллы |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Повышение квалификации; | Да | | 0,5 |
| 2 | Наличие системы работы с документами | Да | | 0,5 |
| 3 | Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов<br>- на уровне района города и городского поселения<br>районного подчинения;<br>- на городском уровне или уровне муниципального округа<br>- на областном уровне<br>- на федеральном уровне | Да<br>Да<br>Да<br>Да | | 0,5<br>1<br>1,5<br>2 |
| 4 | Наличие авторской образовательной программы. | Да | | 1 |
| 5 | Наличие диагностической работы. | Да | | 0,5 |
| 6 | Применение информационных технологий в образовательном процессе. | Да | | 0,5 |
| 7 | Эстетическое оформление предметной среды учебных помещений с учётом санитарных норм. | Да | | 0,5 |
| 8 | Наличие работы с родителями. | Да | | 0,5 |
| 9 | Методическое обеспечение образовательного процесса | Да | | 1 |
| 10 | Сотрудничество с организациями дополнительного образования, ОО, организациями культуры, спорта, здравоохранения и другими организациями. | Да | | 0,5 |
| 11 | Работа с детьми из социально неблагополучных семей | Да | | 1 |

Примечания:

К п. 1. Повышение квалификации – прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, профессиональном конкурсе «Сердце отдаю детям» не ниже муниципального уровня, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение учёной степени в рассматриваемый период.

К п. 2. Наличие системы работы с документами – своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны учредителя, контролирующих органов по работе с документацией.

К п. 3. Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов без учета количества призёров.

К п. 4. Наличие образовательной программы – наличие авторской программы образовательной деятельности, прошедшей независимую экспертизу и получившей сертификат соответствия.

К п. 5. Диагностическая работа – наличие анализа диагностических данных о динамике развития обучающихся, детского коллектива и состоянии семейного воспитания обучающихся.

К п. 6. Применение информационных технологий в образовательном процессе – уверенное владение персональным компьютером и его систематическое использование в образовательном процессе.

К п. 8. Наличие работы с родителями – эффективное сотрудничество с родителями в образовательном процессе.

К п. 9. Методическое обеспечение образовательного процесса – наличие методических разработок занятий с обучающихся, согласно, утверждённой образовательной программы, образцов изделий, учебных проектов и т. д.

К п. 10. Сотрудничество с УДО, организациями культуры, спорта, здравоохранения и другими организациями – систематическое взаимодействие с УДО, организациями культуры, спорта, здравоохранения и т.д. по организации совместных воспитательных мероприятий для обучающихся, привлечение специалистов партнёрских организаций к образовательной деятельности с обучающимися.

К п. 11. Наличие в организации детей из социально неблагополучных семей, сохранение контингента данных детей в организации.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

| № | Критерии, понижающие уровень стимулирования | измерители | | баллы |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Травматизм обучающихся во время образовательного процесса в помещении ОО | Да | | -2 |
| 2 | Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся, нашедшие отражение в административных актах. | Да | | -2 |
| 3 | Нарушение норм техники безопасности. | Да | | -2 |

3.6.Критерии материального стимулирования педагога-психолога.

| № | Критерии материального стимулирования | Измерители | | Баллы |
|---|---|---|---|---|
| 1. | Участие в реализации Программы развития ОО, участие в инновационной и экспериментальной работе в ОО | Да | | 2 |
| 2. | Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции | Да | | 1 |
| 3. | Участие в системе мониторинга в ОО | Да | | 1 |
| 4. | Наличие системы работы с одарёнными детьми | Да | | 1 |
| 5. | Наличие работы с родителями, педагогами ОО | Да | | 0,5 |
| 6. | Наличие системы и анализ результатов психопрофилактической работы в ОО. | Да | | 1 |
| 7. | Наличие системы и анализ результатов диагностической работы педагога-психолога в ОО | Да | | 1 |
| 8. | Наличие системы и анализ результатов психологического просвещения участников образовательного пространства | Да | | 2 |
| 9. | Наличие коррекционно-развивающей работы в ОО, включающей до 30% обучающихся | Да | | 1 |
| 10. | Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов по психологии | Да | | 0,5 |
| 11. | Повышение квалификации | Да | | 1 |
| 12. | Количество обучающихся, превышающее 500 чел. | Да | | 2 |
| 13. | Наличие системы работы с детьми «группы риска» | Да | | 2 |
| 14. | Применение информационных технологий в аналитической деятельности, обработка результатов | Да | | 1 |
| 15. | Работа с детьми из социально неблагополучных семей | Да | | 2 |

К п. 1. Участие в реализации Программы развития ОО – педагог – психолог принимает участие в разработке программы и психолого–педагогическом

сопровождении участников образовательного процесса. Участие в инновационной и экспериментальной работе – наличие авторских программ, внедрение современных психотехнологий, участие в работе опытно- экспериментальных площадок.

К п. 2. Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции – своевременное ведение обязательной перспективной и текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны руководящих работников ОО, представителей контролирующих органов по работе с документацией.

К п. 3. Участие в системе мониторинга в ОО – разработка программы и проведение мониторинга с целью поддержки образовательного процесса

К п. 4. Участие в работе педагогического коллектива по поддержке одаренных детей, использование соответствующих методик по выявлению творческих и профессиональных склонностей обучающихся.

К п.5. Наличие работы с родителями – сотрудничество с родителями по вопросам учебно-воспитательного процесса, формирование рекомендаций в ходе групповой и индивидуальной работы.

Наличие работы с педагогами – сотрудничество с педагогами по оптимизации учебно-воспитательного процесса, направленное на создание психолого-педагогических условий для полноценного психического развития обучающихся и сохранения их психологического здоровья, включая групповую и индивидуальную работу.

К п.6. Наличие системы и анализ результатов психопрофилактической работы в ОО – проведение мероприятий, направленных на предупреждение возникновения явлений дезадаптации и асоциального поведения обучающихся, воспитанников в ОО, разработка конкретных рекомендаций педагогическим работникам, родителям (законным представителям) по профилактике и преодолению кризисных проявлений в поведении детей, предоставление результатов работы, анализа причин.

К п.7. Наличие системы и анализ результатов диагностической работы педагога-психолога в ОО – углубленное психолого-педагогическое изучение обучающихся, воспитанников на протяжении всего периода обучения, определение индивидуальных особенностей и склонностей личности, ее потенциальных возможностей в процессе обучения и воспитания, в профессиональном самоопределении, а также выявление причин и механизмов нарушений в обучении, развитии, социальной адаптации.

К п.8. Наличие системы и анализ результатов психологического просвещения участников образовательного пространства – формирование у субъектов образовательного пространства основ психологической культуры.

К п.9. Наличие коррекционно-развивающей работы в ОО, включающей до 30% обучающихся – активное воздействие на процесс формирования личности в детском и подростковом возрасте и сохранение ее индивидуальности.

К п.10. Призеры и победители олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов по психологии при наличии в образовательных программах организации спецкурсов, факультативов по психологии.

К п.11. Повышение квалификации педагога-психолога – прохождение курсовой подготовки, обобщение опыта работы, участие в конференциях, семинарах, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение ученой степени в течение рассматриваемого периода.

К п. 12. Количество обучающихся, превышающее 500 чел. – за каждое последующие 250 обучающихся полагаются баллы.

К п. 13. Система работы с детьми «группы риска» – наличие плана деятельности, анализа состояния детского коллектива, выявление и работа по снижению количества детей, относящихся к «группе риска».

К п. 14. Применение информационных технологий в аналитической деятельности, обработка результатов – предоставление материалов в электронном и печатном виде.

К п. 15. Проведение психологического тестирования на предмет выявления склонностей к асоциальному поведению, психолого-педагогическая коррекция асоциального поведения.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

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

Примечания:

К п.1. Нарушение основных этических принципов в деятельности педагога-психолога – нарушение этических норм и принципов практического психолога.

К п.2. Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах – наличие обоснованных жалоб участников образовательного процесса.

3.7.Критерии материального стимулирования социального педагога.

| № | Критерии материального стимулирования | Измерители | Баллы |
|---|---|---|---|
| 1. | Повышение квалификации | Да | 1 |
| 2. | Правонарушения обучающихся школы, состоящих на внутришкольном учете | Нет | 1 |
| 3. | Посещаемость учебных занятий обучающимися ОО, состоящими на внутришкольном учете | Да | 1 |
| 4. | Наличие неуспевающих по итогам каждого полугодия, состоящих на внутришкольном учете | Нет | 1 |
| 5. | Сотрудничество с УДО, ОО, организациями культуры, спорта, здравоохранения и другими организациями | Да | 2 |
| 6. | Отсутствие замечаний по работе с документацией согласно должностным инструкциям | Нет | 1 |
| 7. | Наличие диагностической и аналитической работы | Да | 2 |
| 8. | Просветительская работа с участниками образовательного процесса: педагогами, родителями, обучающимися | Да | 2 |
| 9. | Наличие работы с родителями (лицами их заменяющими, законными представителями) | Да | 2 |
| 10 | Работа с детьми из социально неблагополучных семей | Да | 2 |

Примечания:

К п. 1. Повышение квалификации (прохождение курсовой подготовки, активное участие в педагогических чтениях, конференциях, семинарах, самообразование и участие в методобъединениях).

К п. 2. Правонарушения обучающихся школы (наличие вступившего в силу постановления об административном взыскании или решения суда о применении мер уголовной ответственности).

К п. 3.Обеспечение посещаемость обучающимися ОО (100% посещаемость кроме отсутствия по уважительным причинам).

К п. 5. Взаимодействие с социумом - ежемесячный учет организации свободного времени детей при взаимодействии с организациями дополнительного образования, ОО, организациями культуры, спорта, здравоохранения, инспекцией по делам несовершеннолетних и т.д. по организации совместных воспитательных мероприятий для обучающихся, состоящих на внутришкольном учете; оказание реабилитационных услуг в центрах, комплексах, службах и других организаций по восстановлению психического, физического и социального здоровья детей:

- -«группы риска»,
- -из многодетных семей,
- -из малообеспеченных семей,
- -опекаемых,
- -детей-сирот,
- -детей из неполных семей

К п. 6. Отсутствие замечаний по работе с документацией согласно должностным инструкциям (своевременное ведение обязательной документации, отсутствие замечаний со стороны администраторов ОО, контролирующих органов по работе с документацией, знание законов, подзаконных актов, постановлений, распоряжений, инструкций, социально-правовых и социально-экономических основ деятельности социального педагога, системы организаций, оказывающих помощь ребенку)

К п. 7. Проведение диагностической и аналитической работы (анализ диагностических данных по детям, состоящим на внутришкольном учете):

- -по успеваемости обучающихся;
- -по состоянию здоровья;
- -по занятости в свободное время;
- -составление социального паспорта семей

К п. 8. Просветительская работа: участие в родительском всеобуче, в конференциях для родителей, участие в создании буклетов по профилактической работе, стенной печати, классных часах, педсоветах.

К п. 9. Наличие работы с родителями (учет работы с родителями по оказанию помощи и поддержки: преодоление педагогических ошибок и конфликтных ситуаций, проведение деловых игр и пр.).

К п. 10. Реализация плана индивидуальной работы с детьми из социально неблагополучных семей, а также с их родителями.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

| № | Критерии понижающие уровень стимулирования. | Измерители | Баллы |
|---|---|---|---|
| 1. | Травматизм обучающихся во время образовательного процесса, организуемого социальным педагогом | Да | -1 |
| 2. | Правонарушения обучающихся школы, состоящих на внутришкольном учёте | Да | -1 |
| 3. | Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся со стороны социального педагога. | Да | -1 |
| 4 | Нарушение норм техники безопасности | Да | -1 |

3.8.Критерии материального стимулирования старших вожатых.

| № п/п | Критерии материального стимулирования | Измерители | | Баллы |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Повышение квалификации | Да | | 1 |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 2 | Наличие системы работы с документами | Да | | 1 |
| 3 | Наличие победителей на конкурсах, соревнованиях в рамках должностных инструкций<br>- на уровне района города и городского поселения районного подчинения;<br>- на городском уровне или уровне муниципального окргуга области;<br>- на областном уровне;<br>- на федеральном уровне | <br><br><br>Да<br><br>Да<br><br>Да<br>Да | | <br><br><br>0,5<br><br>1<br>1,5<br>2 |
| 4 | Наличие реализуемой эффективной программы развития детского объединения (организации) | Да | | 1,5 |
| 5 | Наличие диагностической и аналитической работы; владение персональным компьютером | Да | | 2 |
| 6 | Эстетическое оформление помещений для работы с детьми на мероприятиях | Да | | 1 |
| 7 | Сотрудничество с организациями дополнительного образования, ОО, организациями культуры, спорта и другими организациями | Да | | 1 |
| 8 | Наличие детского объединения | Да | | 1,5 |

Примечания:

К.п. 1. Повышение квалификации – прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, профессиональных конкурсах (не ниже муниципального уровня), публикации в прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение ученой степени в рассматриваемый период.

К.п. 2. Наличие системы работы с документами- своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны администраторов ОО, представителей контролирующих органов.

К.п. 3. Наличие победителей на конкурсах, соревнованиях без учета количества призеров.

К.п. 4. Наличие реализуемой эффективной программы воспитательной работы – наличие положительных промежуточных результатов выполнения программы, сопоставимость и сравнимость результатов.

К.п. 5. Наличие диагностической работы - анализ динамики развития детского коллектива, состояния воспитания обучающихся. Владение персональным компьютером, использование ПК при формировании мониторинговых и диагностических материалов.

К.п.6. Эстетическое, развивающее оформление помещений для постоянной работы с детьми, для организации мероприятий с учетом возрастных особенностей детей.

К.п. 7. Ежемесячный учет совместных воспитательных мероприятий для обучающихся с организаций дополнительного образования детей, других ОО, организациями культуры, спорта и т.д., привлечение внешних специалистов к образовательной деятельности с обучающимися (без количественного показателя, с учетом качества проведенных мероприятий).

К.п. 8._Наличие в школе действующего детского объединения и высокая степень участия обучающихся в его деятельности (не ниже муниципального уровня).

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

| № п/п | Критерии понижающие уровень стимулирования | Измерители | | Баллы |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Обоснованные жалобы о нарушении прав | Да | | – 2 |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | обучающихся, нашедшие отражение в административных актах | | | |
| 2 | Травматизм обучающихся во время образовательных мероприятий, проводимых вожатой. | Да | | – 2 |
| 3 | Нарушение норм техники безопасности. | Да | | – 2 |

## 4.Условия определения выплат стимулирующего характера в дошкольных образовательных организациях за качество и высокие результаты работы

4.1.Критерии материального стимулирования руководителей дошкольных образовательных организаций (далее – ДОО).

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

Руководитель оценивается по основной деятельности.

| № п\п | Критерии материального стимулирования | Измерители | | баллы |
|---|---|---|---|---|
| 1. | Сохранение контингента воспитанников | Да | | 2 |
| 2. | Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий | Да | | 2 |
| 3. | Предоставление образовательных услуг детям, не посещающим детский сад (в том числе на платной основе) | Да | | 2 |
| 4. | Наличие форм дополнительного образования воспитанников ДОО | Да | | 2 |
| 5. | Модернизация образовательного процесса и процесса управления | Да | | 2 |
| 6. | Информатизация управленческой деятельности | Да | | 1,5 |
| 7. | Наличие сайта ДОО | Да | | 1 |
| 8. | Наличие Положения о стимулировании труда работников ДОО | Да | | 0,5 |
| 9. | Педагогические кадры | Да | | 1 |
| 10. | Кадровое обеспечение учебно-воспитательного процесса | Да | | 1 |
| 11. | Повышение квалификации | Да | | 1 |
| 12. | Исполнение бюджета | Да | | 1 |
| 13. | Привлечение внебюджетных средств | Да | | 1 |
| 14. | Особые условия труда | Да | | 1 |
| 15. | Действующие органы государственно-общественного управления | Да | | 1 |
| 16. | Наличие реализуемой эффективной программы развития ДОО | Да | | 2 |
| 17. | Наличие системы мониторинга в ДОО | Да | | 2 |
| 18. | Наличие системы работы с документами | Да | | 1 |
| 19. | Сетевое взаимодействие с другими образовательными организациями | Да | | 2 |
| 20. | Наличие системы работы с семьей | Да | | 2 |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 21. | Активное участие руководителя ДОО и педагогов в методической работе | Да | | 2 |
| 22. | Наличие призеров и победителей грантов, конкурсов и соревнований<br>- на уровне района города и на уровне городского поселения<br>- на городском уровне или уровне муниципального округа области<br>- на областном уровне<br>- на федеральном уровне | <br><br>Да<br><br>Да<br>Да<br>Да | | <br><br>0,5<br><br>1<br>1,5<br>2 |
| 23. | Опытно-экспериментальная деятельность<br>- на уровне района города и на уровне городского поселения<br>- на городском уровне или уровне муниципального округа области<br>- на областном уровне<br>- на федеральном уровне | <br>Да<br><br>Да<br>Да<br>Да | | <br>0,5<br><br>1<br>1,5<br>2 |
| 24. | Функционирование на базе ДОО организаций инновационных площадок на уровне не ниже регионального, проводящих исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий | Да | | 2 |

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

| № п\п | Критерии понижающие уровень стимулирования | Измерители | | баллы |
|---|---|---|---|---|
| 1. | Травматизм обучающихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте | Да | | -2 |
| 2. | Предписания Роспотребнадзора, не выполненные своевременно, за исключением финансовоемких мероприятий финансирование которых не предусмотрено в смете организации. | Да | | -2 |
| 3. | Предписания пожнадзора, не выполненные своевременно, за исключением финансовоемких мероприятий финансирование которых не предусмотрено в смете организации. | Да | | -2 |
| 4. | Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах | Да | | -2 |
| 5. | Невыполненное количество детодней за рассматриваемый период | Да | | -1 |

Примечания:

К п. 1. Сохранение континента воспитанников – за счёт высокого рейтинга ДОО и включения «приходящих» детей в состав недоукомплектованных групп

К п. 2. Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий – данный показатель учитывается при наличии исследований, подтверждающих факт сохранения и улучшения показателей здоровья воспитанников

К. п. 3. Предоставление образовательных услуг детям, не посещающим детский сад (в том числе на платной основе) в разных формах:

- адаптационные группы кратковременного пребывания детей раннего (ясельного) возраста, которые затем будут посещать детский сад;
- семейный детский сад (как структурное подразделение или филиал ДОО);
- семейные группы кратковременного пребывания для детей 1-3 лет и их родителей) в специально организованных семейных комнатах;

- кратковременное пребывание детей дошкольного возраста в обычной группе детского сада (например, только на время занятий или на прогулке);

- группы кратковременного пребывания по обслуживанию детей 2-7 лет разными специалистами дошкольного образования и медицинским персоналом в специально оборудованных функциональных помещениях;

- коррекционные группы кратковременного пребывания для детей с проблемами в состоянии здоровья;

- группы кратковременного пребывания для детей инвалидов;

- группы кратковременного пребывания детей 5-7 летнего возраста по подготовке их к школе (чаще всего организуются в вечернее время, после работы родителей);

- сезонные, игровые площадки;

- прогулочные группы;

- вечерние группы;

К п. 4. Наличие форм дополнительного образования детей: динамика развития услуг дополнительного образования (кружки, студии, секции), в том числе платных, охват ими воспитанников ДОО не ниже среднего показателя по округу.

К п. 5. Модернизация образовательного процесса и процесса управления – использование современного содержания образования и образовательных технологий, соответствие образовательных программ организации федеральным требованиям, внедрение научных методов управления

К п. 6. Информатизация управленческой деятельности – применение информационных технологий и компьютерной техники в управлении. Использование информационных технологий и программных продуктов в организации административно-управленческой деятельности.

К п. 7. Наличие сайта ДОО – периодически обновляемая информация на сайте должна отражать актуальную деятельность дошкольной организации.

К п. 8. Положение о стимулировании труда сотрудников ДОО предполагает наличие материальных и нематериальных стимулов повышения качества труда и его регулярное применение в управленческой деятельности.

К п. 9. Наличие специального профессионального (педагогического) образования не менее чем у 90% педагогического персонала.

К п. 10. Кадровое обеспечение учебно-воспитательного процесса – отсутствие вакансий педагогического персонала.

К п. 11. Повышение квалификации – прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение учёной степени в течение рассматриваемого периода.

К п. 12. Исполнение бюджета – отсутствие нарушений бюджетного и налогового кодекса и своевременное исполнение сметы расходов.

К п. 13. Привлечение внебюджетных средств.

К п. 14. Особые условия труда – работа в двух и более зданиях, руководство комплексной организацией (например, школа – детский сад); ДОО находится в стадии капитального ремонта или реконструкции.

К п. 15. Действующий орган государственно – общественно управления – закрепление в уставе ДОО, наличие локальных актов ДОО, плана работы, протоколов заседаний, результативность деятельности общественного органа.

К п. 16. Реализуемая программа развития ДОО – наличие положительных промежуточных результатов выполнения программы, сопоставимость и сравнимость результатов.

К п. 17. Наличие системы мониторинга в ДОО – использование результатов мониторинга в процессе принятия управленческих решений и наличие устойчивой обратной связи о результатах образовательного процесса.

К п. 18. Наличие системы работы с документами – своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний по работе с документацией со стороны представителей органов управления образованием, контролирующих органов.

К п. 19. Сетевое взаимодействие с другими образовательными организациями – совместное использование ресурсов образовательных организаций (интеллектуальных, материальных, кадровых, финансовых), оформленное юридически (договор, соглашение, распоряжение главы местного самоуправления и т.п.).

К п. 20. Наличие системы работы ДОО с семьей: использование разнообразных форм работы с родителями (родительские клубы, гостиные, консультационные пункты и пр.).

К п. 21. Активное участие руководителя и педагогов в методической работе: проведение семинаров, конференций, педагогических чтений, участие в отраслевых конкурсах («Детский сад года») не ниже муниципального уровня.

К п. 22. Наличие призеров и победителей грантов, соревнований и конкурсов без учета количества призёров (как педагогов, так и воспитанников).

К п. 23. ДОО, осуществляющая образовательную деятельность, является инновационной площадкой областного уровня (1,5 балла) или экспериментальной площадкой федерального уровня (2 балла). Статус экспериментальной или инновационной площадки подтверждается наличием приказов, принятых в соответствии с действующим законодательством.

4.2.Критерии материального стимулирования заместителя руководителя ДОО.

| № п\п | Критерии материального стимулирования | Измерители | | баллы |
|---|---|---|---|---|
| 1. | Сохранение контингента воспитанников | Да | | 2 |
| 2. | Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий | Да | | 2 |
| 3. | Применение в образовательном процессе информационных технологий | Да | | 2 |
| 4. | Повышение квалификации. | Да | | 1 |
| 5. | Система работы с документами курируемых педагогов | Да | | 1 |
| 6. | Система работы с документами заместителя директора | Да | | 1 |
| 7. | Наличие призеров и победителей грантов, конкурсов и соревнований<br>- на уровне района города и на уровне городского поселения<br>- на городском уровне или уровне муниципального округа области<br>- на областном уровне<br>- на федеральном уровне | <br><br>Да<br>Да<br>Да<br>Да | | <br><br>0,5<br>1<br>1,5<br>2 |
| 8. | Активное участие заместителя директора ДОО и педагогов в методической работе | Да | | 2 |
| 9. | Опытно-экспериментальная деятельность на уровне:<br>- на уровне района города и на уровне городского поселения<br>- на городском уровне или уровне муниципального округа области<br>- на областном уровне<br>- на федеральном уровне | Да | | <br><br>0,5<br>1<br>1,5<br>2 |
| 10. | Наличие системы мониторинга образовательной деятельности | Да | | 2 |
| 11. | Организация повышения квалификации курируемых педагогов | Да | | 2 |
| 12. | Работа с общественными организациями, органом государственно-общественного управления по курируемым | Да | | 2 |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | вопросам. | | | |
| 13. | Наличие системы работы с семьей | Да | | 2 |

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

| № | Критерии понижающие уровень стимулирования | измерители | | баллы |
|---|---|---|---|---|
| 1. | Травматизм воспитанников во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте в рамках ответственности (согласно должностной инструкции). | Да | | -2 |
| 2. | Предписания Роспотребнадзора (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно, за исключением финансовоемких мероприятий финансирование которых не предусмотрено в смете организации. | Да | | -2 |
| 3. | Предписания пожнадзора (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно, за исключением финансовоемких мероприятий финансирование которых не предусмотрено в смете организации. | Да | | -2 |
| 4. | Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах, в том числе по деятельности курируемых педагогов. | Да | | -2 |

Примечания:

К п. 1. Сохранение континента воспитанников – за счет высокого рейтинга ДОО и помощь педагогам по адаптации «приходящих» детей в состав неДООкомплектованных групп.

К п. 2. Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий – данный показатель учитывается при наличии исследований, подтверждающих факт сохранения и улучшения показателей здоровья воспитанников.

К п. 3. Применение в образовательном процессе информационных технологий и компьютерной техники в управлении образовательным процессом и организации методической работы с педагогами.

К п. 4. Повышение квалификации заместителя директора – прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение учёной степени в течение рассматриваемого периода.

К п. 5. Система работы с документами курируемых педагогов - своевременное ведение обязательной текущей документации курируемыми педагогами в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний у курируемых педагогов со стороны администраторов ДОО, представителей контролирующих органов.

К п. 6. Система работы с документами заместителя директора - своевременное ведение обязательной текущей документации заместителем директора в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний у заместителя директора со стороны администраторов ДОО, представителей контролирующих органов.

К п. 7. Наличие призеров и победителей грантов, соревнований и конкурсов без учета количества призёров (как педагогов, так и воспитанников).

К п. 8. Активное участие заместителя директора ДОО и педагогов в методической работе - проведение семинаров, конференций, педагогических чтений, участие самого заместителя и курируемых им педагогов в профессиональных конкурсах не ниже муниципального уровня.

К п. 9. Опытно-экспериментальная деятельность ДОО подтверждается наличием приказа соответствующих органов образования (РУО, Департамент

образования Н.Новгорода, ГОУ ДПО «Нижегородский институт развития образования», Министерство образования Нижегородской области, РФ) об открытии площадки, программы экспериментальной деятельности и промежуточных результатов работы.

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

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

К п. 12. Взаимодействие с общественными организациями, органом государственно-общественного управления в рамках должностной инструкции, отражённое в локальных актах ДОО, планах работы, протоколах заседаний, совместных мероприятиях.

К п. 13. Наличие системы работы ДОО с семьей: использование разнообразных форм работы с родителями (родительские клубы, гостиные, консультационные пункты и пр.).

4.3.Критерии материального стимулирования старшего воспитателя ДОО.

| № п\п | Критерии материального стимулирования | Измерители | | баллы |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Повышение квалификации | Да | | 1 |
| 2 | Организация работы методического кабинета - как научно-методического центра ДОО. | Да | | 2 |
| 3 | Информатизация образовательного процесса ДОО | Да | | 2 |
| 4 | Наличие в образовательном процессе современных педагогических технологий, в т.ч. здоровьесберегающих | Да | | 2 |
| 5 | Наличие детей – призеров, победителей соревнований, смотров, конкурсов:<br>- на уровне района города, города районного подчинения<br>- на городском уровне, или уровне муниципального округа области<br>- на областном уровне<br>- на федеральном уровне | Да | | <br><br>0,5<br>1<br>1,5<br>2 |
| 6 | Наличие в содержании педагогической работы регионального компонента | Да | | 1 |
| 7 | Систематичность обобщения и распространения передового педагогического опыта | Да | | 1 |
| 8 | Участие в организации инновационной и экспериментальной работы | Да | | 2 |
| 9 | Наличие системы мониторинга в ДОО:<br>- динамика развития детей<br>- динамика профессионального роста педагогических кадров | Да | | <br>2<br>2 |
| 10 | Организация повышения квалификации педагогов ДОО | Да | | 2 |
| 11 | Систематическое взаимодействие со школой | Да | | 2 |
| 12 | Работа с общественными, научными организациями по курируемым вопросам | Да | | 2 |
| 13 | Работа с семьей | Да | | 2 |

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

| № | Критерии, понижающие уровень стимулирования | измерители | баллы |
|---|---|---|---|

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Травматизм детей и сотрудников во время образовательного процесса на рабочем месте. | Да | | -2 |
| 2 | Фрагментарность работы с педагогическими кадрами. | Да | | -2 |
| 3 | Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, отраженные в письменной форме. | Да | | -2 |

Примечания:

К п. 1. Повышение квалификации старшего воспитателя- прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, публикации в прессе, обучение в аспирантуре, особое значение имеет наличие и реализация программы непрерывного профессионального саморазвития

К п. 2. Организация старшим воспитателем творческих групп педагогов для участия в разработке актуальных проблем дошкольного образования, в том числе стратегических документов ДОО.

К п. 3. Применение информационных технологий в образовательном процессе – уверенное владение компьютером и его систематическое использование в образовательной работе с детьми.

К п. 4. Применение в образовательном процессе здоровье сберегающих технологий - данный показатель учитывается при наличии результатов мониторинга, подтверждающих факт сохранения и улучшения показателей здоровья детей.

К п. 5. Призеры и победители смотров, конкурсов без учета количества этих призеров.

К п. 6. Учет, отражение в педагогической работе с кадрами этнологического, экологического и культурологического компонентов.

К п. 7. Учитываются разные формы обобщения, внедрения передового педагогического опыта (участие в научно-практических конференциях, педагогических чтениях, апробация материалов научных исследований, выступления в СМИ). Оценивается деятельность старшего воспитателя как аналитика, организатора, консультанта, координатора, эксперта, участника этой работы.

К п. 8. Участие в организации инновационной, экспериментальной работы – наличие программы, включающей в себя цель, задачи, гипотезу, описание основных этапов экспериментальной деятельности и текущий учет результативности.

К п. 9. Учитывается не только системность, но и использование результатов мониторинга для коррекции образовательного процесса, получения устойчивой обратной связи о его результатах.

К п. 10. Организация повышения квалификации педагогических кадров в разных формах, особенно прохождение педагогами курсовой подготовки (в соответствии с нормативными требованиями).

К п. 11. Систематическое сотрудничество со школой, отраженное в программно-методических материалах (программа взаимодействия со школой, планы работы, отчеты и др.).

К п. 12. Взаимодействие с общественными, научными организациями, эффективность которого документально подтверждена.

К п. 13. Наличие в ДОО действующего родительского комитета и системы работы с родителями по совместному воспитанию и обучению детей.

Критерии, понижающие уровень стимулирования

К п. 2. Имеется в виду не только систематичность взаимодействия с педагогическими кадрами, но и реализация деятельности по всем направлениям методической работы.

4.4.Критерии материального стимулирования воспитателя ДОО.

| № п\п | Критерии материального стимулирования | Измерители | | баллы |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Позитивная динамика показаний общей заболеваемости воспитанников группы | Да | | 2 |
| 2 | Позитивная динамика достижений воспитанников по реализуемой программе | Да | | 2 |
| 3 | Повышение квалификации, наличие и реализация программы профессионального саморазвития | Да | | 1 |
| 4 | Применение в образовательном процессе современных педагогических технологий (в т.ч. здоровьесберегающих технологий) | Да | | 2 |
| 5 | Участие в оказании дополнительных образовательных услуг | Да | | 1 |
| 6 | Участие в инновационной и опытно-экспериментальной работе | Да | | 2 |
| 7 | Участие детей в олимпиадах, конкурсах:<br>- на муниципальном уровне<br>- на городском уровне<br>- на областном уровне<br>- на федеральном уровне | Да | | <br>0,5<br>1<br>1,5<br>2 |
| 8 | Участие в конкурсах различного уровня:<br>- муниципального<br>- регионального<br>-федерального | Да | | <br>1<br>1,5<br>2 |
| 9 | Наличие собственного обобщенного педагогического опыта. Его представленность на уровне:<br>- ДОО<br>- района, города<br>- области<br>- федерации | Да | | <br><br>0,5<br>1<br>1,5<br>2 |
| 10 | Вариативность предметной среды и ее использование в образовательном процессе | Да | | 2 |
| 11 | Наличие работы с родителями | Да | | 1,5 |
| 12 | Соучастие в разработке стратегических документов ДОО (Программа развития, Годовой план и др.) | Да | | 1 |
| 13 | Наличие в содержании педагогической работы регионального компонента | Да | | 1,5 |

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

| № | Критерии понижающие уровень стимулирования | измерители | | баллы |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Обоснованные жалобы о нарушении прав детей, нашедшие отражение в административных актах. | Да | | -2 |
| 2 | Травматизм детей во время образовательного процесса | Да | | -2 |
| 3 | Нарушение требований санитарных норм и правил в организации образовательного процесса. | Да | | -2 |

Примечания:

К п.1. Независимо от исходного состояния здоровья детей данный показатель учитывает позитивную или негативную динамику общей заболеваемости воспитанников группы

К п.2. Положительная динамика достижений детей по итогам каждого полугодия. Рассматривается обобщенный результат достижений воспитанников в соответствии с критериями оценки содержания и методов воспитания и обучения, реализуемых в ДОО.

К п. 3. Повышение квалификации воспитателя- прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических

чтениях, публикации в прессе, особое значение имеет наличие и реализация программы профессионального саморазвития.

К п.4. Применение в образовательном процессе педагогических (в т.ч. здоровьесберегающих технологий). Данный показатель учитывает систематическое использование здоровьесберегающих технологий.

К п.5. Учитываются разные виды и формы организации образовательных услуг (кружки, секции, школы для родителей). Характер дополнительных образовательных услуг должен выходить за рамки соответствующих образовательных программ и государственных образовательных стандартов.

К п.6. Участие в инновационной и экспериментальной работе - наличие авторских программ, методик, технологий, участие в работе опытно-экспериментальных площадок.

К п.9. Возможны разные формы обобщения педагогического опыта воспитателей: творческие отчеты, публикации, выступления на конференциях и др.

К п 10. Важно учитывать не только соответствие среды требованиям стандартов дошкольного образования, но и ее вариативность по разным направлениям развития ребенка, динамику и разнообразие методического применения (многофункциональность, творческое комплексирование).

К п.11. Эффективное сотрудничество с родителями в образовательном процессе: наличие в группе действующего родительского комитета и системы работы с родителями по совместному воспитанию и обучению детей.

К п.12. Представленность задач, содержания, форм, методов работы воспитателя в разрабатываемых стратегических документах ДОО.

К п.13. Учет, отражение в содержании педагогической работы воспитателя этнологического, экологического, культурологического компонентов.

4.5.Критерии материального стимулирования музыкального руководителя ДОО.

| № п\п | Критерии материального стимулирования | Измерители | | баллы |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Положительная динамика качества музыкального образования детей по итогам полугодия, года. | Да | | 1 |
| 2 | Проведение мониторинга качества музыкального образования детей | Да | | 2 |
| 3 | Применение в музыкально-педагогическом процессе инновационных здоровьесберегающих технологий | Да | | 2 |
| 4 | Применение информационных технологий в музыкально-образовательном процессе ДОО. | Да | | 1 |
| 5 | Наличие эмоционального, интеллектуального и социального комфорта во взаимодействии с детьми. | Да | | 1 |
| 6 | Наличие статей и выступлений на научно-методических объединениях, научно-практических конференциях, участие в конкурсах:<br>- на уровне района города, городского поселения;<br>- на городском уровне или уровне муниципального округа области;<br>- на областном уровне;<br>- на федеральном уровне. | <br><br><br>Да<br>Да<br>Да<br>Да | | <br><br><br>0,5<br>1<br>1,5<br>2 |
| 7 | Активность методической деятельности музыкального руководителя:<br>- на уровне района города, города районного подчинения;<br>- на городском уровне или уровне муниципального округа области;<br>- на областном уровне;<br>- на федеральном уровне. | Да | | <br>0,5<br>1<br>1,5<br>2 |
| 8 | Системное повышение профессионального мастерства | Да | | 1 |
| 9 | Участие в инновационной и экспериментальной работе. | Да | | 2 |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 10 | Активность взаимодействия с родителями. | Да | | 1 |
| 11 | Наличие взаимодействия с организациями социума культуры | Да | | 1 |
| 12 | Отсутствие замечаний по календарному и перспективному планированию | Да | | 1 |

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

| № | Критерии понижающие уровень стимулирования | измерители | | баллы |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Травматизм детей вовремя музыкально-образовательного процесса | Да | | -2 |
| 2 | Обоснованные жалобы родителей на нарушение прав ребенка, нашедшие отражение в административных актах. | Да | | -2 |
| 3 | Невыполнение задач музыкально-образовательной программы | Да | | -2 |
| 4 | Нарушение санитарных норм | Да | | -2 |
| 5 | Нарушение норм техники безопасности. | Да | | -2 |

Примечания:

К п. 1. Положительная динамика качества музыкального образования детей по итогам каждого полугодия - рассматриваются показатели педагогического обследования детей (уровня музыкальности, креативности, владения ребенком музыкальной деятельностью).

К п. 3. Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий. Данный показатель учитывает, в том числе, систематическое проведение здоровьесберегающих мероприятий в организованных и нерегламентированных формах организации музыкальной деятельности.

К п. 4. Применение информационных технологий в музыкально-педагогическом процессе – уверенное владение персональным компьютером и его систематическое использование полученной информации в своей деятельности.

К п. 6. Наличие методической работы педагога-музыканта - прохождение курсовой подготовки, участие в педагогических чтениях, конференциях, семинарах, профессиональных конкурсах («Педагог года») не ниже муниципального уровня в течение рассматриваемого периода, обучение в аспирантуре, соискательство и защита ученого звания. Наличие методического обеспечения музыкально-образовательного процесса в ДОО.

К п. 7. Наличие аналитической работы специалиста - наличие и систематическое использование исследований уровня усвоения знаний, умений и навыков, развития способностей, дифференцированный подход к организации учебной деятельности.

К п. 9. Участие в инновационной и экспериментальной работе - наличие авторских программ, методик, технологий, участие в работе опытно-экспериментальных площадок.

К п. 10. Наличие работы с родителями – эффективное сотрудничество с родителями в образовательном процессе, включая индивидуальную работу.

К п. 12. Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции – своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны администраторов ОО, контролирующих органов по работе с документацией.

4.6.Критерии материального стимулирования инструктора по физической культуре ДОО.

| № п\п | Критерии материального стимулирования | Измерители | | баллы |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Повышение квалификации | Да | | 2 |
| 2 | Наличие системы физкультурно-оздоровительной работы с детьми в ДОО и ее документационного подтверждения | Да | | 2 |
| 3 | Наличие авторских технологий и программ образования детей в | Да | | 2 |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | области физической культуры | | | |
| 4 | Использование мониторинговых технологий в оценке качества физкультурно-оздоровительной работы с детьми в ДОО | Да | | 2 |
| 5 | Дифференцированное применение современных оздоровительных технологий в образовательном процессе. | Да | | 2 |
| 6 | Квалифицированное применение технологий и методик коррекции проблем в здоровье и физическом развитии детей | Да | | 2 |
| 7 | Применение информационных технологий в физкультурно-образовательном процессе ДОО. | Да | | 2 |
| 8 | Создание развивающей предметной среды образования детей в области физической культуры с учётом всех нормативных и дидактических требований | Да | | 1 |
| 9 | Система взаимодействия с семьей по проблемам здоровья и физического развития детей | Да | | 1 |
| 10 | Сотрудничество с организациями спорта, здравоохранения и другими организациями. | Да | | 1 |
| 11 | Наличие обобщенного опыта, представленного на конкурсах, конференциях, форумах<br>- на уровне района города и городского поселения районного подчинения;<br>- на городском уровне или уровне муниципального округа области<br>- на областном уровне<br>- на федеральном уровне | Да<br>Да<br>Да<br>Да | | 1<br>1,5<br>2<br>3 |
| 12 | Участие в инновационной и экспериментальной работе | Да | | 2 |

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

| № | Критерии понижающие уровень стимулирования | измерители | | баллы |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Травматизм детей во время образовательного процесса | Да | | -2 |
| 2 | Обоснованные жалобы о нарушении прав детей, нашедшие отражение в административных актах. | Да | | -2 |
| 3 | Нарушение санитарных норм и правил организации физкультурно-оздоровительной работы с детьми | Да | | -2 |
| 4 | Нарушение норм техники безопасности. | Да | | -2 |

Примечания:

К п. 1. Повышение квалификации - прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, профессиональном конкурсе «Мастер педагогического труда» не ниже муниципального уровня, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение учёной степени в рассматриваемый период.

К п. 2. Наличие системы физкультурно-оздоровительной работы с детьми: используются разные формы регламентированной (занятия, кружки, секции и пр.) и нерегламентированной совместной с детьми двигательной деятельности (подвижные игры, индивидуальная работа, развлечения, досуги и пр.). Инструктор по физической культуре владеет технологией перспективного и календарного планирования. Перспективные планы физорга органично сочетаются с годовым планом работы организации и перспективными планами других специалистов, а также с планом медицинского персонала ДОО. Планы отражают баланс различных форм организации двигательной деятельности детей.

К п. 3. Наличие авторской технологии программы образования детей в области физической культуры, прошедшей независимую экспертизу и получившей сертификат соответствия.

К п. 4. Владение технологиями мониторинга физкультурно-оздоровительной работы с детьми и использование их в педагогической практике для отслеживания результативности и качества своей профессиональной деятельности

К п. 5. Организовано индивидуально- ориентированное обучение детей движениям, с использованием дифференцированного подхода. В процессе работы по физкультурному образованию дошкольников, ведется работа по закаливанию детского организма и профилактике заболеваемости.

К п. 6. Ведется специальная работа с детьми ЧБД, а также с детьми, имеющими другие проблемы со здоровьем.

К.п. 7 Применение информационных технологий в педагогическом процессе – уверенное владение персональным компьютером и его систематическое использование полученной информации в своей деятельности.

К п. 9. Наличие работы с родителями – эффективное сотрудничество с родителями в образовательном процессе.

К п. 10. Систематическое, плановое взаимодействие с организациями спорта, здравоохранения и т.д. по организации совместной двигательной деятельности детей, привлечение специалистов партнёрских организаций к образовательной деятельности с дошкольниками.

К п. 11. Обобщенный опыт представляется как в форме публикаций в периодической, методических пособий, а также докладов, презентаций на конференциях, педагогических чтениях, форумах и пр.

## 5.Условия определения выплат стимулирующего характера в организациях дополнительного образования за качество и высокие результаты работы

5.1.Критерии материального стимулирования руководителей организаций дополнительного образования детей (далее – ОДО).

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

Руководитель оценивается по основной деятельности.

| № п/п | Критерии материального стимулирования | Измерители | | Баллы |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Сохранение контингента обучающихся | Да | | 2 |
| 2 | Повышение квалификации | Да | | 1 |
| 3 | Модернизация образовательного процесса и процесса управления | Да | | 2 |
| 4 | Информатизация управленческой деятельности | Да | | 1,5 |
| 5 | Наличие сайта ОДО | Да | | 1 |
| 6 | Наличие Положения о стимулировании труда работников ОДО | Да | | 0,5 |
| 7 | Положительная динамика развития услуг дополнительного образования, организационно-массовых мероприятий. | Да | | 2 |
| 8 | Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий | Да | | 2 |
| 9 | Методическая работа коллектива ОДО | Да | | 1 |
| 10 | Исполнение бюджета | Да | | 1 |
| 11 | Педагогические кадры | Да | | 1 |
| 12 | Особые условия труда | Да | | 1 |

| № п/п | Критерии материального стимулирования | Измерители | | Баллы |
|---|---|---|---|---|
| 13 | Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований, конкурсов (по курируемым направлениям)<br>- на уровне района города<br>- на областном уровне<br>- на федеральном уровне<br>- на международном уровне | <br><br><br>Да<br>Да<br>Да<br>Да | | <br><br><br>0,5<br>1<br>1,5<br>2 |
| 14 | Действующие органы государственно-общественного управления | Да | | 1 |
| 15 | Наличие реализуемой эффективной программы развития ОДО | Да | | 2 |
| 16 | Наличие системы мониторинга в ОДО | Да | | 2 |
| 17 | Наличие системы работы с документами | Да | | 1 |
| 1818 | Сетевое взаимодействие с ОДО и другими организациями | Да | | 2 |
| 19 | Привлечение внебюджетных средств | Да | | 1 |
| 20 | Кадровое обеспечение учебно-воспитательного процесса | Да | | 1 |
| 21 | Функционирование на базе образовательных организаций инновационных площадок на уровне не ниже регионального, проводящих исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий | Да | | 2 |

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

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

Примечания:

К п. 1. Сохранение контингента обучающихся ОДО при сохранении прежнего места жительства.

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

К п. 3. Модернизация образовательного процесса и процесса управления – использование современного содержания образования и образовательных технологий.

К п. 4. Информатизация управленческой деятельности – применение информационных технологий и компьютерной техники в управлении. Использование

информационных технологий и программных продуктов в организации административно-управленческой деятельности.

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

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

К п. 7. Динамика развития услуг дополнительного образования, организационно-массовых мероприятий, охват ими детей и молодёжи ближайшего социума. организация занятости обучающихся в каникулярное время.

К п. 8. Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий (имеется в виду вид деятельности в ОДО).

К п. 9. Методическая работа коллектива ОДО – проведение семинаров, конференций, педагогических чтений, участие в отраслевых конкурсах не ниже муниципального уровня.

К п. 10. Исполнение бюджета – отсутствие нарушений бюджетного и налогового кодекса и своевременное исполнение сметы расходов.

К п. 11. Наличие специального профессионального (педагогического) образования не менее чем у 90% педагогического персонала.

К п. 12. Особые условия труда – работа в двух и более зданиях, руководство комплексной организацией, ОДО находится в стадии капитального ремонта или реконструкции.

К п. 13. Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов без учета количества призеров.

К п. 14. Действующий орган государственно-общественного управления – закрепление в Уставе ОДО, наличие локальных актов ОДО, плана работы, протоколов заседаний, результативность общественного органа.

К п. 15. Реализуемая программа развития ОДО – наличие положительных промежуточных результатов выполнения программы, сопоставимость и сравнимость результатов.

К п. 16. Наличие системы мониторинга в ОДО – использование результатов мониторинга в процессе принятия управленческих решений и наличие устойчивой обратной связи о результатах образовательного процесса.

К п. 17. Наличие системы работы с документами – своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний по работе с документацией со стороны представителей органов управления образованием, контролирующих органов.

К п. 18. Сетевое взаимодействие с другими образовательными организациями – совместное использование ресурсов образовательных организаций (интеллектуальных, материальных, кадровых, финансовых), оформленное юридически (договор, соглашение, распоряжение главы местного самоуправления и т.п.) (муниципальный уровень – 0,5 балла; областной уровень – 0,5 балла; федеральный уровень – 1 балл).

К п. 20. Кадровое обеспечение учебно-воспитательного процесса – отсутствие вакансий педагогического персонала.

К п. 21. ОДО, осуществляющая образовательную деятельность, является инновационной площадкой областного уровня (1,5 балла) или экспериментальной площадкой федерального уровня (2 балла). Статус экспериментальной или инновационной площадки подтверждается наличием приказов, принятых в соответствии с действующим законодательством.

5.2.Критерии материального стимулирования заместителя директора ОДО.

Заместитель руководителя оценивается по основной деятельности.

| №п/п | Критерии материального стимулирования | Измерители | Баллы |
|---|---|---|---|

| №п/п | Критерии материального стимулирования | Измерители | | Баллы |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Сохранение контингента обучающихся | Да | | 2 |
| 2 | Повышение квалификации | Да | | 1 |
| 3 | Система работы с документами курируемых педагогов | Да | | 2 |
| 4 | Система работы с документами заместителя директора | Да | | 2 |
| 5 | Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий (вид деятельности) | Да | | 2 |
| 6 | Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований, конкурсов (по курируемым направлениям)<br>- на уровне района города<br>- на городском уровне или уровне муниципального округа области<br>- на областном уровне<br>- на федеральном уровне<br>- на международном уровне | <br><br><br>Да<br>Да<br><br>Да<br>Да<br>Да | | <br><br><br>0,5<br>1<br><br>1<br>1,5<br>2 |
| 7 | Методическая работа в рамках курируемого направления деятельности | Да | | 2 |
| 8 | Наличие системы мониторинга (по курируемым вопросам) | Да | | 2 |
| 9 | Организация повышения квалификации курируемых сотрудников | Да | | 2 |
| 10 | Работа с общественными организациями, органом государственно-общественного управления по курируемым вопросам | Да | | 2 |

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

| № п/п | Критерии, понижающие уровень стимулирования | Измерители | | Баллы |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Травматизм обучающихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции) | Да | | -2 |
| 2 | Предписания Роспотребнадзора, не выполненные своевременно, за исключением финансовоемких мероприятий финансирование которых не предусмотрено в смете организации. | Да | | -2 |
| 3 | Предписания пожнадзора, не выполненные своевременно, за исключением финансовоемких мероприятий финансирование которых не предусмотрено в смете организации. | Да | | -2 |
| 4 | Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах, в том числе по деятельности курируемых педагогов | Да | | -2 |

Примечания:

К п. 1. Сохранение контингента обучающихся – отсутствие отсева ОДО при сохранении прежнего места жительства.

К п. 2. Повышение квалификации заместителя директора – прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, публикации в профессиональной прессе, обучение в

аспирантуре, соискательство, получение ученой степени в течение рассматриваемого периода.

К п. 3. Система работы с документами курируемых педагогов – своевременное ведение обязательной текущей документации курируемыми педагогами в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний у курируемых педагогов со стороны администраторов ОДО, представителей контролирующих органов.

К п. 4. Система работы с документами заместителя директора – своевременное ведение обязательной текущей документации заместителем директора в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний у заместителя директора со стороны администраторов ОДО, представителей контролирующих органов.

К п. 5. Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий (имеется в виде вид деятельности в ОДО).

К п. 6. Призеры и победители олимпиад и в конференциях НОУ у курируемых педагогов без учета количества этих призеров.

К п. 7. Методическая работа курируемых педагогов – проведение семинаров, конференций, педагогических чтений, участие самого заместителя и курируемых им педагогов в профессиональных конкурсах не ниже муниципального уровня.

К п. 8. Наличие системы мониторинга результатов по курируемым вопросам, использование результатов мониторинга в процессе принятия управленческих решений, наличие устойчивой обратной связи о результатах образовательного процесса.

К п. 9. Организация повышения квалификации курируемых педагогов – прохождение курируемыми педагогами курсовой подготовки (в соответствии с нормативными требованиями), обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях не реже одного раза в два года, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение ученой степени.

К п. 10. Взаимодействие с общественными организациями, органом государственно-общественного управления в рамках должностной инструкции, отраженное в локальных актах ОДО, плана работы, протоколах заседаний, совместных мероприятиях.

5.3. Критерии материального стимулирования педагога дополнительного образования.

| №п/п | Критерии материального стимулирования | Измерители | | Баллы |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Повышение квалификации | Да | | 0,5 |
| 2 | Наличие системы работы с документами | Да | | 0,5 |
| 3 | Сохранность контингента обучающихся в детских объединениях на начало и конец учебного года | Да | | 1 |
| 4 | Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований, конкурсов (по курируемым направлениям) | | | |
| | - на уровне района города и городского поселения районного подчинения | Да | | 0,5 |
| | - на городском уровне или уровне муниципального округа области | Да | | 1 |
| | - на областном уровне | Да | | 1,5 |
| | - на федеральном уровне | Да | | 2 |
| | - на международном уровне | Да | | 2 |
| 5 | Наличие дополнительных образовательных программ | Да | | 1 |
| 6 | Наличие диагностической работы | Да | | 0,5 |

| №п/п | Критерии материального стимулирования | Измерители | | Баллы |
|---|---|---|---|---|
| 7 | Применение информационных технологий в образовательном процессе | Да | | 0,5 |
| 8 | Эстетическое оформление предметной среды учебных помещений с учетом санитарных норм | Да | | 0,5 |
| 9 | Наличие работы с родителями | Да | | 0,5 |
| 10 | Методическое обеспечение образовательного процесса | Да | | 1 |
| 11 | Сотрудничество с образовательными организациями, организаций культуры, спорта, здравоохранения и другими организациями | Да | | 0,5 |
| 12 | Участие в инновационной и экспериментальной работе ОДО | Да | | 1 |
| 13. | Работа с детьми из социально неблагополучных семей | Да | | 1 |

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

| № п/п | Критерии, понижающие уровень стимулирования | Измерители | | Баллы |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Травматизм обучающихся во время образовательного процесса в помещениях ОДО | Да | | -2 |
| 2 | Нарушение норм техники безопасности | Да | | -2 |
| 3 | Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся, нашедшие отражение в административных актах. | Да | | -2 |

Примечания:

К п. 1. Повышение квалификации – прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, профессиональных конкурсах «Сердце отдаю детям» не ниже муниципального уровня, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение ученой степени в рассматриваемый период.

К п. 2. Наличие системы работы с документами – своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны администраторов органа управления, контролирующих органов по работе с документацией.

К п. 4. Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов без учета количества призеров.

К п. 5. Наличие дополнительной образовательной программы – наличие авторской программы образовательной деятельности, прошедшей независимую экспертизу и получившей сертификат соответствия.

К п. 6. Диагностическая работа – наличие анализа диагностических данных о динамике развития обучающихся, детского коллектива и состоянии семейного воспитания обучающихся.

К п. 7. Применение информационных технологий в образовательном процессе – уверенное владение персональным компьютером и его систематическое использование в образовательном процессе.

К п. 9. Наличие работы с родителями – эффективное сотрудничество с родителями в образовательном процессе.

К п. 10. Методическое обеспечение образовательного процесса – наличие методических разработок занятий с обучающихся согласно утвержденной образовательной программы, образцов изделий, учебных проектов и т.д.

К п. 11. Сотрудничество с образовательными организациями, организациями культуры, спорта, здравоохранения и другими организациями – систематическое взаимодействие с образовательными организациями, организациями культуры,

спорта, здравоохранения и т.д. по организации совместных воспитательных мероприятий для обучающихся, привлечение специалистов партнерских организаций к образовательной деятельности с обучающимися.

К п. 13. Наличие в организации детей из социально неблагополучных семей, сохранение контингента данных детей в организации.

5.4. Критерии материального стимулирования педагога-психолога.

| №п/п | Критерии материального стимулирования | Измерители | | Баллы |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Участие в реализации Программы развития ОДО, участие в инновационной и экспериментальной работы в образовательной организации | Да | | 2 |
| 2 | Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции | Да | | 1 |
| 3 | Участие в системе мониторинга в ОДО | Да | | 1 |
| 4 | Наличие работы с родителями, педагогами ОДО | Да | | 0,5 |
| 5 | Наличие системы и анализ результатов профилактической работы в ОДО | Да | | 1 |
| 6 | Наличие системы и анализ результатов диагностической работы педагога-психолога в ОДОД | Да | | 1 |
| 7 | Наличие системы и анализ результатов психологического просвещения участников образовательного пространства | Да | | 1 |
| 8 | Наличие коррекционно-развивающей работы в ОДО, включающей до 30% обучающихся | Да | | 1 |
| 9 | Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов по психологии | Да | | 0,5 |
| 10 | Повышение квалификации | Да | | 1 |
| 11 | Количество обучающихся, превышающее 500 чел. | Да | | 2 |
| 12 | Наличие системы работы с детьми «группы риска» | Да | | 1 |
| 13 | Применение информационных технологий в аналитической деятельности, обработка результатов | Да | | 1 |
| 14 | Работа с детьми из социально неблагополучных семей | Да | | 1 |

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

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

Примечания:

К п. 1. Участие в реализации Программы развития ОДО – педагог-психолог принимает участие в разработке программы и психолого-педагогическом сопровождении участников образовательного процесса. Участие в инновационной и экспериментальной работе – наличие авторских программ, внедрение современных психотехнологий, участие в работе опытно-экспериментальных площадок.

К п. 2. Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции – своевременное ведение обязательной перспективной и текущей

документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны администраторов ОДО, представителей контролирующих органов по работе с документацией.

К п. 3. Участие в системе мониторинга в ОДО – разработка программы и проведение мониторинга с целью поддержки образовательного процесса.

К п. 4. Наличие работы с родителями – сотрудничество с родителями по вопросам учебно-воспитательного процесса, формирование рекомендаций в ходе групповой и индивидуальной работы.

Наличие работы с педагогами – сотрудничество с педагогами по оптимизации учебно-воспитательного процесса, направленное на создание психолого-педагогических условий для полноценного психического развития обучающихся и сохранения их психологического здоровья, включая групповую и индивидуальную работу.

К п. 5. Наличие системы и анализ результатов профилактической работы в ОДО – проведение мероприятий, направленных на предупреждение возникновения явлений дезадаптации и асоциального поведения обучающихся, воспитанников в ОДО, разработка конкретных рекомендаций педагогическим работникам, родителям (законным представителям) по профилактике и преодолению кризисных проявлений в поведении детей, предоставление результатов работы, анализа причин.

К п. 6. Наличие системы и анализ результатов диагностической работы педагога-психолога в ОДО – углубленное психолого-педагогическое изучение обучающихся, воспитанников на протяжении всего периода обучения, определение индивидуальных особенностей и склонностей личности, ее потенциальных возможностей в процессе обучения и воспитания, в профессиональном самоопределении, а также выявление причин и механизмов нарушений в обучении, развитии, социальной адаптации.

К п. 7. Наличие системы и анализ результатов психологического просвещения участников образовательного пространства - формирование у субъектов образовательного пространства основ психологической культуры.

К п. 8. Наличие коррекционно-развивающей работы в ОДО, включающей до 30% обучающихся – активное воздействие на процесс формирования личности в детском и подростковом возрасте и сохранение ее индивидуальности.

К п. 9. Призеры и победители олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов по психологии при наличии в образовательных программах организации спецкурсов, факультативов по психологии.

К п. 10. Повышение квалификации педагога-психолога – прохождение курсовой подготовки, обобщение опыта работы, участие в конференциях, семинарах, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение ученой степени в течение рассматриваемого периода.

К п. 11. Количество обучающихся, превышающее 500 чел. – за каждое последующее полагаются баллы.

К п. 12. Система работы с детьми «группы риска» – наличие плана деятельности, анализа состояния детского коллектива, снижение количества детей, относящихся к «группе риска» по поведенческим критериям.

К п. 13. Применение информационных технологий в аналитической деятельности, обработка результатов - предоставление материалов в электронном и печатном виде.

К п. 14. Наличие в организации детей из социально неблагополучных семей, сохранение контингента данных детей в организации.

5.5.Критерии материального стимулирования методиста ОДО.

| № п п | Критерии материального стимулирования | Измерители | | Баллы |
|---|---|---|---|---|
| 1. | Повышение квалификации методиста | Да | | 2 |

| № п п | Критерии материального стимулирования | Измерители | | Баллы |
|---|---|---|---|---|
| 2. | Система работы с документами методиста | Да | | 2 |
| 3. | Наличие системы мониторинга (по курируемым направлениям) | Да | | 2 |
| 4. | Участие в инновационной и экспериментальной работе | Да | | 0,5 |
| 5. | Применение информационных технологий в методической работе | Да | | 1 |
| 6. | Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований, конкурсов (по курируемым направлениям)<br>- на уровне района города<br>- на областном уровне<br>- на федеральном уровне<br>- на международном уровне | <br><br><br>Да<br>Да<br>Да<br>Да | | <br><br><br>0,5<br>1<br>1,5<br>2 |
| 7. | Наличие методических пособий и разработок составленных методистом | Да | | 2 |
| 8. | Организация повышения квалификации курируемых педагогических работников. | Да | | 2 |
| 9. | Работа с образовательными организациями, общественными организациями, органами государственно-общественного управления, средствами массовой информации по курируемым вопросам. | Да | | 2 |
| 10 | Работа по методическому (техническому) обеспечению организации мероприятий, проводимых иными образовательными, административными организациями (по согласованию). | Да | | 2 |
| 11 | Работа в составе различных экспертных комиссий (жюри), советов, организационных комитетов и т.п. | Да | | 2 |

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

| № п п | Критерии, понижающие уровень стимулирования | Измерители | | Баллы |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Нарушение основных эстетических принципов в деятельности методиста | Да | | -2 |
| 2 | Обоснованные жалобы, нашедшие отражение в административных актах | Да | | -2 |
| 3 | Нарушение норм техники безопасности | Да | | -2 |

Примечания:

К п. 1. Повышение квалификации - прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение ученой степени в течение рассматриваемого периода.

К п. 2. Система работы с документами методиста – своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний у методиста со стороны администраторов ОДО, представителей контролирующих органов.

К п. 3. Наличие системы мониторинга – использование результатов мониторинга в деятельности для поддержки образовательно-воспитательного процесса, методической деятельности и наличие устойчивой обратной связи о результатах данной деятельности.

К п. 4. Участие в инновационной и экспериментальной работе – наличие авторских программ, проектов, методик, технологий, участие в работе опытно – экспериментальных площадок

К п. 5. Применение информационных технологий в методической работе – уверенное владение персональным компьютером и его систематическое использование в методической работе

К п. 6. Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований, конкурсов (по курируемым направлениям) без учета количества этих призеров

К п. 7. Наличие методических пособий и разработок, составленных методистом.

К п. 8. Целенаправленная плановая организационно-методическая работа по повышению квалификации курируемых методистом педагогических работников на уровне организаций (района, города, области) при условии наличия утверждённой программы (плана) деятельности методиста и других документов, подтверждающих результативность проводимой работы.

К п. 9 Работа с общественными организациями, различными образовательными организациями, органами государственно-общественного управления, средствами массовой информации и др. по курируемым вопросам предполагает взаимодействие в рамках должностной инструкции, отражённое в локальных актах ОДО, планах работы, протоколах, совместных мероприятиях.

К п. 10 Выполнение работ по методическому (техническому) обеспечению (сопровождению) организации мероприятий, проводимых иными образовательными, административными организациями (без учёта их количества).

К п. 11 Учитывается участие в работе различных экспертных комиссий, жюри, оргкомитетов, советов при наличии подтверждающих документов (приказов, писем, протоколов и т.д.), без учёта их количества.

5.6. Критерии материального стимулирования педагога-организатора ОДО.

| № п/п | Критерии материального стимулирования | Измерители | | Баллы |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Повышение квалификации | Да | | 2 |
| 2 | Система работы с документами педагога - организатора | Да | | 2 |
| 3 | Система работы с документами курируемых педагогов | Да | | 2 |
| 4 | Применение информационных технологий | Да | | 1,5 |
| 5 | Наличие системы мониторинга по курируемому направлению | Да | | 2 |
| 6 | Участие в инновационной деятельности | Да | | 0,5 |
| 7 | Работа по организационно-техническому, методическому сопровождению мероприятий, проводимых иными образовательными, административными организациями (по согласованию). | Да | | 2 |
| 8 | Работа в составе различных экспертных комиссий, жюри, советов, организационных комитетов и т.п. | Да | | 2 |
| 9 | Работа с образовательными организациями, общественными организациями, органами государственно-общественного управления по курируемым вопросам. | Да | | 2 |
| 10 | Наличие разработок и сценарных планов проводимых мероприятий, составленных педагогом – организатором | Да | | 2 |

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

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

Примечания:

К п. 1. Повышение квалификации - прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение ученой степени в течение рассматриваемого периода.

К п. 2. Система работы с документами педагога - организатора - своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний у педагога-организатора со стороны администраторов ОДО, представителей контролирующих органов.

К п. 3. Система работы с документами курируемых педагогов - своевременное ведение текущей документации курируемого направления, отсутствие замечаний со стороны администраторов ОДО, представителей контролирующих органов.

К п. 4. Применение информационных технологий в методической работе – уверенное владение персональным компьютером и его систематическое использование в работе педагога – организатора.

К п. 5. Наличие системы мониторинга - использование результатов мониторинга в деятельности для поддержки образовательно-воспитательного процесса, методической деятельности и наличие устойчивой обратной связи о результатах данной деятельности.

К п. 6. Участие в инновационной деятельности – наличие авторских программ, проектов, методик, технологий.

К п. 7. Выполнение работ по методическому (техническому) обеспечению (сопровождению) организации мероприятий, проводимых иными образовательными, административными организациями (без учёта их количества).

К п. 8. Учитывается участие в работе различных экспертных комиссий, жюри, оргкомитетов, советов при наличии подтверждающих документов (приказов, писем, протоколов и т.д.), без учёта их количества.

К п. 9. Работа с общественными организациями, различными образовательными организациями, органами государственно-общественного управления, средствами массовой информации и др. по курируемым вопросам предполагает взаимодействие в рамках должностной инструкции, отражённое в локальных актах ОДО, планах работы, протоколах, совместных мероприятиях.

К п. 10. Наличие разработок и пособий, составленных педагогом – организатором – соблюдение этических норм в общении, эстетика труда и эстетическое оформление предметной среды с учетом санитарных норм при организации и проведении мероприятий в рамках деятельности ОДО.

5.7.Критерии материального стимулирования руководителей структурных подразделений ОДО.

| № п/п | Критерии материального стимулирования | Измерители | | Баллы |
|---|---|---|---|---|
| 1. | Сохранение контингента обучающихся | Да | | 2 |
| 2. | Повышение квалификации | Да | | 2 |
| 3. | Система работы с документами курируемых педагогов (педагогических работников) | Да | | 1 |
| 4. | Система работы с документами руководителя структурного подразделения | Да | | 1 |
| 5. | Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий в курируемых образовательных программах | Да | | 2 |
| 6. | Призеры и победители олимпиад, конференций, НОУ, конкурсов, соревнований у курируемых педагогов (педагогических работников)<br>-на уровне района города | Да | | 0,5 |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | -на городском уровне или уровне муниципального округа области<br>-на областном уровне<br>-на федеральном уровне | Да<br><br>Да<br>Да | | 1<br><br>1,5<br>2 |
| 7. | Методическая работа курируемых педагогов (педагогических работников) | Да | | 2 |
| 8. | Наличие системы мониторинга (по курируемым вопросам) | Да | | 2 |
| 9. | Организация повышения квалификации курируемых педагогов (педагогических работников) | Да | | 2 |
| 10. | Работа с общественными организациями, органом государственно-общественного управления по курируемым вопросам | Да | | 2 |

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

| № п/п | Критерии понижающие уровень стимулирования | Измерители | | Баллы |
|---|---|---|---|---|
| 1. | Травматизм обучающихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции) | Да | | -2 |
| 2. | Предписания Роспотребнадзора (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно, за исключением финансовоемких мероприятий финансирование которых не предусмотрено в смете организации. | Да | | -2 |
| 3. | Предписание пожнадзора (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно, за исключением финансовоемких мероприятий финансирование которых не предусмотрено в смете организации. | Да | | -2 |
| 4. | Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах, в том числе по деятельности курируемых педагогов | Да | | -2 |

Примечания:

К п.1.. Сохранение контингента обучающихся в организации в соответствии с контрольными нормативами обозначенными в лицензии на ведение образовательной деятельности по образовательным программам, реализуемым организацией.

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

К п.3. Система работы с документами курируемых педагогических работников – своевременное ведение обязательной текущей документации курируемыми педагогическими работниками в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний у курируемых педагогических работников со стороны администрации ОДО, представителей контролирующих органов.

К п.4. Система работы с документами руководителя структурного подразделения – своевременное ведение обязательной текущей документации руководителя структурного подразделения в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний у руководителя структурного подразделения со стороны администрации ОДО, представителей контролирующих органов.

К п.5. Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий в курируемых образовательных программах – данный показатель учитывается при наличии исследований, подтверждающих факт сохранения и улучшения показателей здоровья обучающихся.

К п.6. Призеры и победители олимпиад, конференций, НОУ, конкурсов, соревнований у курируемых педагогов (педагогических работников) без учета количества этих призеров.

К п.7. Методическая работа курируемых педагогов (педагогических работников) – проведение семинаров, конференций, педагогических чтений, и участие курируемых педагогов (педагогических работников) в профессиональных конкурсах не ниже муниципального уровня.

К п.8. Наличие системы мониторинга по курируемым вопросам, использование результатов мониторинга в процессе принятия управленческих решений, наличие устойчивой обратной связи о результатах образовательного процесса.

К п.9. Организация повышения квалификации курируемых педагогов (педагогических работников) – прохождение курируемыми педагогами курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях не реже одного раза в два года, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение ученой степени.

К п. 10. Взаимодействие с общественными организациями, органом государственно-общественного управления в рамках должностной инструкции, отраженной в локальных актах ОДО, планах работы, протоколах заседаний, совместных мероприятиях.

5.8.Критерии материального стимулирования тренера-преподавателя, педагога дополнительного образования спортивной направленности.

| № п/п | Критерии материального стимулирования | Измерители | | Баллы |
|---|---|---|---|---|
| 1. | Повышение квалификации | Да | | 0,5 |
| 2. | Наличие системы работы с документами | Да | | 0,5 |
| 3. | Сохранность контингента обучающихся в учебных группах на начало и конец учебного года | Да | | 1 |
| 4. | Наличие призеров и победителей соревнований:<br>- областные<br>- зональные всероссийские<br>- финальные всероссийские (первенства, чемпионаты, кубки России)<br>- международные | <br>Да<br>Да<br>Да<br><br>Да | | <br>0,5<br>1<br>1,5<br><br>2 |
| 5. | Подготовка спортсменов-разрядников:<br>- 1 разряд<br>- кандидат в мастера спорта<br>- мастер спорта<br>- мастер спорта международного класса, заслуженный мастер спорта | <br>Да<br>Да<br><br>Да<br>Да | | <br>0,5<br>1<br><br>1,5<br>2 |
| 6. | Подготовка членов сборной команды России по видам спорта | Да | | 2 |
| 7. | Организация работы с воспитанниками организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей | Да | | 0,5 |
| 8. | Организация лагеря в каникулярный период | Да | | 0,5 |
| 9. | Наличие дополнительных образовательных программ | Да | | 1 |
| 10. | Наличие диагностической работы | Да | | 0,5 |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 11. | Применение информационных технологий в образовательном процессе | Да | | 0,5 |
| 12. | Эстетическое оформление предметной среды учебных помещений с учетом санитарных норм | Да | | 0,5 |
| 13. | Наличие работы с родителями | Да | | 0,5 |
| 14. | Методическое обеспечение образовательного процесса | Да | | 1 |
| 15. | Сотрудничество с ОДО, образовательными организациями, организациями культуры, спорта, здравоохранения и другими организациями | Да | | 0,5 |
| 16. | Участие в инновационной и экспериментальной работе ОДО | Да | | 1 |
| 17. | Работа с детьми из социально неблагополучных семей | Да | | 1 |

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

| № п/п | Критерии, понижающие уровень стимулирования | Измерители | | Баллы |
|---|---|---|---|---|
| 1. | Травматизм обучающихся во время образовательного процесса в помещениях ОДО | Да | | -2 |
| 2. | Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах. | Да | | -2 |
| 3. | Нарушение техники безопасности | Да | | -2 |

Примечания:

К п. 1. Повышение квалификации – прохождение курсовой полготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, профессиональных конкурсах «Сердце отдаю детям», «Мастер педагогического труда по учебным и внеучебным формам физкультурно-оздоровительной и спортивной работы» не ниже муниципального уровня, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение ученой степени в рассматриваемый период.

К п. 2. Наличие системы работы с документами – своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны администраторов органа управления, контролирующих органов по работе с документацией.

К п. 4. Наличие призеров и победителей соревнований без учета количества призеров.

К п. 5. Подготовка спортсменов-разрядников без учета количества.

К п. 6. Подготовка членов сборной команды России по видам спорта без учета количества.

К п. 7. Организация работы с воспитанниками организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, без учета количества.

К п. 8. Организация лагеря в каникулярный период без учета количества обучающихся – участников.

К п. 9. Наличие дополнительной образовательной программы – наличие авторской программы образовательной деятельности, прошедшей независимую экспертизу и получившей сертификат соответствия.

К п. 10. Наличие диагностической работы – наличие анализа диагностических данных о динамике развития обучающихся, детского коллектива и состоянии семейного воспитания обучающихся.

К п. 11. Применение информационных технологий в образовательном процессе – уверенное владение персональным компьютером и его систематическое использование в образовательном процессе.

К п. 14. Методическое обеспечение образовательного процесса – наличие методических разработок занятий с обучающимися, согласно утвержденной образовательной программы.

К п. 15. Сотрудничество с ОДО, образовательными организациями, организациями культуры, спорта, здравоохранения и другими организациями – систематическое взаимодействие с ОДО, образовательными организациями, организациями культуры, спорта, здравоохранения и другими организациями по организации совместных воспитательных мероприятий для обучающихся, привлечение специалистов партнерских организаций к образовательной деятельности с обучающимися.

К п. 17. Наличие в организации детей из социально неблагополучных семей, сохранение контингента данных детей в организации.

6.Для категорий педагогов, не вошедших в данный перечень образовательная организация разрабатывает критерии самостоятельно.

7.Стимулирование работников образовательной организации, критериальная база оценки качества и результативности труда по должностям которых не предусмотрена разделами 3, 4, 5 настоящего приложения, производится за счёт доли фонда стимулирующих выплат пропорциональной доле базового фонда оплаты труда используемой на оплату труда этой категории работников.

ПРИЛОЖЕНИЕ 6
к Положению об оплате труда работников муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Сосновского муниципального округа Нижегородской области

РАЗМЕРЫ МИНИМАЛЬНЫХ ОКЛАДОВ, МИНИМАЛЬНЫХ СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ НА ТЕРРИТОРИИИ СОСНОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ, ПО ЗАМЕЩАЕМЫМ ДОЛЖНОСТЯМ, ПРЕДУСМОТРЕННЫМ ПКГ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ

| № п/п | Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень | Повышающий коэффициент по профессии | Минимальные оклады (минимальные ставки заработной платы), руб. |
|---|---|---|---|
| 1. | ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня» | | 9 895 |
| 2. | ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня» | | |
| 2.1. | 1 квалификационный уровень | 1,0 | 10 916 |
| 2.2. | 2 квалификационный уровень | 1,06 | 11 600 |
| 2.3. | 3 квалификационный уровень | 1,12 | 12 282 |
| 2.4. | 4 квалификационный уровень | 1,18 | 12 964 |
| 3. | ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» (руководитель кружка, аккомпаниатор, культорганизатор) | | 12 013 |
| 4. | ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» (библиотекарь, библиограф, звукооператор, художник, художник-конструктор и другие) | | 13 453 |
| 5. | ПКГ «Должности руководящего состава организаций культуры, искусства и кинематографии» (заведующий отделом (сектором) библиотеки, заведующий отделом (сектором) музея, звукорежиссер и другие) | | 15 058 |

ПРИЛОЖЕНИЕ 7
к Положению об оплате труда работников
муниципальных организаций, осуществляющих
образовательную деятельность на территории
Сосновского муниципального округа
Нижегородской области

# РАЗМЕРЫ МИНИМАЛЬНЫХ ОКЛАДОВ, МИНИМАЛЬНЫХ СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ НА ТЕРРИТОРИИ СОСНОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ, ПО ЗАМЕЩАЕМЫМ ДОЛЖНОСТЯМ, ПРЕДУСМОТРЕННЫМ ПКГ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

| № п/п | Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень | Повышающий коэффициент по профессии | Минимальные оклады (минимальные ставки заработной платы, рублей | Минимальные оклады (минимальные ставки заработной платы), <*>, рублей | Минимальные оклады (минимальные ставки заработной платы), <**>, рублей |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. | ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня» | | | | |
| 1.1. | 1 квалификационный уровень (санитарка, санитарка (мойщица), младшая медицинская сестра по уходу за больными, сестра-хозяйка) | | 9257 | 10642 | 10427 |
| 2. | ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал» | | | | |
| 2.1. | 1 квалификационный уровень (инструктор по лечебной физкультуре) | | 10550 | 12134 | 11890 |
| 2.2. | 2 квалификационный уровень (медицинская сестра диетическая) | 1,1 | 11606 | 13347 | 13080 |
| 2.3. | 3 квалификационный уровень (медицинская сестра) | 1,15 | 12134 | 13954 | 13673 |
| 2.4. | 4 квалификационный уровень (зубной врач) | 1,17 | 12344 | 14196 | 13911 |
| 2.5. | 5 квалификационный уровень (старшая медицинская сестра) | 1,24 | 13082 | 15046 | 14743 |
| 3. | ПКГ «Врачи и провизоры» | | | | |
| 3.1. | 1 квалификационный уровень | | 12928 | 14869 | 14569 |
| 3.2. | 2 квалификационный уровень (врачи-специалисты) | | 14290 | 16433 | 16101 |
| 3.3. | 3 квалификационный | | 14576 | 16763 | 16424 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | уровень (врачи-специалисты стационарных подразделений лечебно-профилактических организаций) | | | | |
| 4. | ПКГ «Руководители структурных подразделений организаций с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор) « | | | | |
| 4.1. | 1 квалификационный уровень (заведующий структурным подразделением) | | 15166 | 17438 | 17087 |

Примечание:

* Минимальные оклады (минимальные ставки заработной платы) по профессиональной квалификационной группе должностей медицинских работников дошкольных образовательных организаций и дошкольных групп при общеобразовательных организациях;

** Минимальные оклады (минимальные ставки заработной платы) по профессиональной квалификационной группе должностей медицинских работников муниципальных образовательных организаций дополнительного образования Сосновского муниципального округа Нижегородской области.