

УТВЕРЖДЕНО  
приказом МБОУ СШ № 30  
от 06.02.2017 № 45-п

## **Положение об оплате труда работников**

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, 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 Нижегородской области», постановлением администрации города от 24.10.2008 № 4008 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений городского округа город Дзержинск», постановлением администрации города от 24.10.2008 № 4010 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях городского округа город Дзержинск», постановлением администрации города Дзержинска от 24.10.2008 № 4011 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях городского округа город Дзержинск», постановлением администрации города Дзержинска от 29.12.2016 № 4798 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, подведомственных департаменту образования администрации города Дзержинска», другими нормативными актами Российской Федерации и Нижегородской области, муниципальными правовыми актами города Дзержинска, Уставом Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 30» (далее – Учреждение).

1.2. Отраслевая система оплаты труда работников Учреждения, устанавливается в целях:

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

1.3. Отраслевая система оплаты труда работников Учреждения носит открытый характер и 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, муниципальными правовыми актами города Дзержинска и Уставом Учреждения.

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

1.3.1. Отраслевая система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов;
- б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- в) государственных гарантий по оплате труда;
- г) перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях городского округа город Дзержинск, утвержденного постановлением администрации города Дзержинска;
- д) перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях городского округа город Дзержинск, утвержденного постановлением администрации города Дзержинска;
- 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 общеотраслевых профессий рабочих муниципальных учреждений;
- ж) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Нижегородской региональной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- з) мнения представительного органа работников.

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

1.5. Минимальные оклады (ставки заработной платы) работников по профессиональным квалификационным группам устанавливаются в размере

не ниже соответствующих минимальных окладов, утверждаемых Правительством Нижегородской области.

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

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

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

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

1.9. Формирование фонда оплаты труда Учреждения осуществляется в пределах объема средств Учреждения на текущий финансовый год. В Учреждении, переведенного 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 Учреждения.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников Учреждения устанавливается в размере не более 40 процентов.

1.10. Учреждение самостоятельно определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании регионального норматива бюджетного финансирования, количества обучающихся и поправочного коэффициента,

долю средств на учебные расходы, оснащение образовательной деятельности, на оплату труда работников Учреждения.

1.11. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций Учреждения в части оплаты труда работников, предусматриваемый в порядке нормативного финансирования, а также объем ассигнований, предусматриваемый в бюджетной смете Учреждения, могут быть уменьшены только при условии уменьшения объема предоставляемых Учреждением бюджетных услуг.

1.12. Объем бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда работников Учреждения, ежегодно индексируется не ниже уровня, предусмотренного законом Нижегородской области об областном бюджете на очередной финансовый год и плановый период.

## **2. Порядок и условия оплаты труда**

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

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 Учреждения ежегодно утверждается руководителем Учреждения и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих Учреждения (примерные штатные расписания по типам и видам образовательных организаций утверждаются приказами министерства образования Нижегородской области). В соответствии с уставной деятельностью Учреждения при формировании штатного расписания используются должности и профессии в соответствии с профессиональными квалификационными группами, утвержденными приказами Минздравсоцразвития России от 03.07.2008 №305н; от 29.05.2008 № 247н; от 29.05.2008 № 248н; от 05.05.2008 № 216н; от 05.05.2008 № 217н; от 18.07.2008 № 342н.

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 Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников не могут быть ниже минимальных окладов (ставок заработной платы) по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

2.5. Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников Учреждения 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» к настоящему Положению.

Оплата труда педагогических работников, для которых приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (норме 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 за ставку заработной платы, производится исходя из ставки заработной платы (минимального оклада по ПКГ должностей педагогических работников согласно пункту 1.2 приложения № 1 «Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников» 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 Учреждения в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) или в абсолютном денежном выражении. Выплаты компенсационного характера не образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при исчислении иных стимулирующих или компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы). Перечень оснований и размеры компенсационных выплат определены в приложении № 2 «Выплаты компенсационного характера» к настоящему Положению.

2.7. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат. Перечень и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения

приводятся в приложении №3 «Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда» к настоящему Положению.

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения определено в приложении №3 «Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда» к настоящему Положению.

По приказу руководителя Учреждения выплаты за качество и высокий результат работы педагогическому работнику Учреждения не производятся при наложении на него дисциплинарного взыскания в течение текущего календарного года.

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

2.8. Работникам Учреждения устанавливаются доплаты за работу, необходимую для осуществления учебно-воспитательной деятельности, но не входящую в круг должностных обязанностей соответствующих должностей согласно профессионально-квалификационным справочникам. Перечень и размеры доплат устанавливаются приказом руководителя Учреждения в процентном отношении от минимального оклада по ПКГ работника или в денежном выражении. Доплаты за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей работника, не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении стимулирующих или компенсационных выплат.

Перечень и величина доплат определены в приложении №4 «Доплаты за дополнительно возложенные на педагогических работников обязанности» к настоящему Положению.

2.9. Порядок установления должностных окладов педагогическим работникам.

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

2.9.2. Аттестация педагогических работников Учреждения осуществляется в соответствии со статьей 49 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

2.9.3. 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» к настоящему Положению).

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 (приложение № 1 «Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников» к настоящему Положению).

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. 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 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 № 5 «Порядок определения стажа педагогической работы» к настоящему Положению.

2.9.10. Размеры минимальных окладов, ставок заработной платы работников Учреждения по профессиональной квалификационной группе должностей работников культуры установлены в приложении № 6 «Размеры минимальных окладов, минимальных ставок заработной платы работников» к настоящему Положению.

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

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

- при изменении величины минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ Правительством Нижегородской области - с даты введения новых минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией уполномоченного федерального органа исполнительной власти;
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня официального утверждения Высшей аттестационной комиссией уполномоченного федерального органа исполнительной власти;
- при присвоении ученого звания доцента, профессора – со дня принятия решения Министерством образования и науки Российской Федерации.

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

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

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

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

2.10.1.Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определены 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».

Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников Учреждения 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 других работников устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами.

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

2.10.5. Учет учебной работы учителей (преподавателей) устанавливается в астрономических часах с учетом коротких перерывов (перемен), предусмотренных между каждым уроком (занятием), в том числе «динамической паузы» (большой перемены) 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 Учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, утвержденных в установленном порядке. Выполнение учебной работы регулируется расписанием учебных занятий.

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

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

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

2.10.7. Учителям Учреждения, применяющих норму часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка снижается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, по истечении срока уведомления о ее снижении, предусмотренного настоящим пунктом, до конца учебного года, а также в

период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается:

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

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

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

Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного пунктом 2.10.9 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.

2.10.8. Учебная работа руководящих и других работников Учреждения без занятия штатной должности в Учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по должностным окладам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

2.10.9. Объем учебной нагрузки учителей и преподавателей устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении. 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)

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 Учреждение является основным местом работы, сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в классах, группах, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 2.10.7 настоящего Положения.

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

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

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

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 Учреждении его руководителем, определяется учредителем Учреждения, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, руководителем Учреждения. Преподавательская работа в том же Учреждении для указанных работников совместительством не считается.

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

- учителям Учреждения, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам;
- педагогам дополнительного образования.

2.10.9.2. За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, перечисленных в пункте 2.10.9.1, принимается

норма часов учебной (преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы.

2.10.10. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же Учреждении (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 данное Учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 должностной оклад.

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

Учебная нагрузка учителям и преподавателям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях и распределяется на указанный период между другими учителями (преподавателями).

2.11. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам Учреждения.

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

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата учителей и преподавателей за работу по совместительству в другой образовательной организации, учителей, для которых данное Учреждение 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 учащимися, 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, реализующих общеобразовательные программы в очно - заочной форме, в зависимости от объема их учебной нагрузки производится 2 раза в год - на начало каждого полугодия.

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

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

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

2.11.4. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательной деятельности) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательной деятельности) по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к отдельным видам работ в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

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

2.12. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

2.12.1. Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется при оплате:

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

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

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

управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в Учреждении.

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 среднemesячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

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

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

### **3. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, заместителей руководителя**

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

3.2. Размер должностного оклада руководителя Учреждения устанавливается трудовым договором.

Предельный уровень соотношения среднemesячной заработной платы руководителя Учреждения и среднemesячной заработной платы работников Учреждения устанавливается администрацией города Дзержинска в кратности от 1 до 8.

Индексация заработной платы работников, отнесенных к категории "руководители", не может превышать индексацию заработной платы, предусмотренную законом Нижегородской области об областном бюджете на очередной финансовый год и плановый период.

3.3. Должностные оклады заместителей руководителей Учреждения устанавливаются приказом руководителя Учреждения на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю Учреждения, его заместителям в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, предусмотренным приложением №2 «Выплаты компенсационного характера» к настоящему Положению.

3.5. Для руководителя Учреждения работодателем предусматривается отдельный Перечень стимулирующих выплат, в том числе за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, утверждаемый постановлением администрации города.

Указанные выплаты устанавливаются с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг, а также показателей эффективности деятельности Учреждения и его руководителя в соответствии с целевыми показателями эффективности работы руководителя Учреждения, утверждаемыми учредителем Учреждения, в пределах выделенных финансовых средств.

Размеры стимулирующих выплат руководителю Учреждения устанавливаются ежегодно и выплачиваются по приказу директора департамента образования администрации города.

3.5.1. По приказу директора департамента образования выплаты за качество и высокий результат работы руководителю Учреждения не производятся при наложении на него административного и (или) дисциплинарного взыскания в течение текущего календарного года.

3.5.2. Выплата за интенсивность и напряженность выполняемых работ предполагает поощрение руководителя за успешное и добросовестное исполнение руководителем 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 Учреждения.

3.5.3. Премияльные выплаты по итогам выполненной работы предполагают поощрение руководителя за участие в течение рассматриваемого периода и выполнении важных работ, мероприятий (подготовка к российским, окружным, областным мероприятиям; разработка образовательных проектов, программ); за особый режим работы (реализации программ профилактического и оздоровительного характера с детьми, требующими повышенного внимания, ит.д.); за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения.

3.5.4. Премияльные выплаты по итогам выполненной работы руководителю Учреждения осуществляются при условии отсутствия в течение календарного года административного наказания, назначенного по результатам проверок, проводимых органами прокуратуры.

3.5.5. Руководителю Учреждения, заместителям руководителя 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 - 5%;

при выслуге лет от 5 до 10 лет - 10%;

при выслуге лет более 10 лет - 15%.

Выслуга лет устанавливается:

-для руководителя Учреждения – в зависимости от стажа руководящей работы, определяемого в соответствии с Порядком исчисления стажа руководящей работы руководителей муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, подведомственных департаменту образования администрации города, утверждаемом постановлением администрации города;

-для заместителей руководителя, курирующих учебно-воспитательную работу – в зависимости от общего педагогического стажа;

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

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

3.7.Руководителю Учреждения, заместителям руководителя предусматриваются выплаты материальной помощи. Материальная помощь выплачивается за счет бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности. Материальная помощь оказывается при наступлении особых обстоятельств, требующих больших материальных затрат заявителя – рождение ребенка, продолжительное лечение и иные обстоятельства. Размер материальной помощи руководителю организации устанавливается и выплачивается по приказу директора департамента образования администрации города, заместителям руководителя – по приказу руководителя Учреждения.

#### **4. Другие вопросы оплаты труда**

4.1.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 Учреждения в порядке исключения могут быть назначены руководителем Учреждения на соответствующие должности.

4.2.При установлении оплаты труда педагогическим работникам, выполняющим работу по иной должности, по которой не установлена

квалификационная категория, условия оплаты труда определяются с учетом имеющейся квалификационной категории, если профиль выполняемой педагогической работы соответствует профилю работы, по которой имеется категория.

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

4.4. Положением об оплате труда работников Учреждения предусматривается выплата работникам материальной помощи. Материальная помощь выплачивается за счет бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности. Материальная помощь оказывается при наступлении особых обстоятельств, требующих больших материальных затрат заявителя - рождение ребенка, продолжительное лечение и иные обстоятельства. Порядок и условия выплаты материальной помощи регулируются локальным нормативным актом организации.

4.5. Оплата труда педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава, привлекаемых к работе в Учреждении, производится исходя из соответствующих минимальных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений по соответствующим квалификационным уровням без учета повышающих коэффициентов, предусмотренных в пункте 2.6 приложения № 1 «Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников».

4.6. 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, утвержденное приказом  
директора МБОУ СШ № 30  
от 06.02.2017 № 45-п

**Порядок  
формирования должностных окладов (ставок заработной платы)  
работников**

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

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

1.2. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников.

Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад 1, руб.
1 квалификационный уровень (старший вожатый)	1,0	3600
2 квалификационный уровень (педагог дополнительного образования, социальный педагог)	1,11	4000
3 квалификационный уровень (воспитатель, педагог-психолог)	1,17	4200
4 квалификационный уровень (преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель, учитель-логопед (логопед))	1,22	4400

1.3. Положением об оплате труда работников Учреждения предусматриваются коэффициенты, повышающие минимальный оклад по ПКГ и формирующие должностной оклад.

1.4. По должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников (пункт 1.2 настоящего приложения) предусматриваются повышающие коэффициенты к минимальным окладам по ПКГ:

за уровень профессионального образования и ученую степень:	
бакалавр	1,1

специалист	1,1
магистр	1,1
кандидата наук	1,2
доктор наук	1,3
за квалификационную категорию:	
высшая квалификационная категория	1,3
первая квалификационная категория	1,2

Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории сохраняется на срок до одного года по истечении срока ее действия, если до истечения указанного срока остался один год и менее, педагогическим работникам в случаях:

-длительной нетрудоспособности работника в течение аттестационного периода;

-по возвращении в течение учебного года из длительной командировки, связанной с профессиональной деятельностью;

-по возвращении из отпуска длительностью до одного года;

-по возвращении 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, сокращением численности или штата;

-работникам, которым до достижения возраста, дающего право на трудовую пенсию по старости, остался один год и менее.

1.5. 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, формируют должностной оклад (ставку заработной платы) и учитываются при исчислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат работникам, устанавливаемых в процентном отношении от должностного оклада (ставки заработной платы). 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.

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

1.7. Положением об оплате труда для работников Учреждения предусматриваются надбавки к должностным окладам работников за выслугу лет:

при выслуге лет от 3 до 5 лет	- 5%
при выслуге лет от 5 до 10 лет	- 10%
при выслуге более 10 лет	- 15%

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам Учреждения в зависимости от общего педагогического стажа работы по должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников (пункт 1.2 настоящего приложения) и рассчитывается, исходя от минимального оклада по ПКГ с учетом учебной нагрузки. Перечень организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования при определении размеров надбавки за выслугу лет, приведен в приложении № 5 «Порядок определения стажа педагогической работы» к Положению.

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

1.8. Педагогическим работникам Учреждения, имеющим почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», предусматривается персональная повышающая надбавка в размере 10% 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).

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

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

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

полученная в результате применения персональных повышающих коэффициентов, суммируется с должностным окладом. Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Повышающий коэффициент за высокое профессиональное мастерство устанавливается педагогическим работникам, добившимся высоких результатов в уровне образовательных достижений обучающихся (олимпиады, конкурсы, результаты государственной итоговой 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 устанавливается 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 государственной итоговой аттестации обучающихся (обязательности и необязательности); спецификой образовательной программы организации с учетом вклада педагога в ее реализацию.

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

## **2. Порядок формирования должностных окладов работников Учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по ПКГ общепрофессиональных 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 «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня».

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	3298

(секретарь-машинистка)		
2.3. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня».		
Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень (лаборант)	1,0	3455

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

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень (инженер-программист, специалист по охране труда)	1,0	4461

2.5. Положением по оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих предусматриваются надбавки к должностным окладам работников за выслугу лет:

при выслуге лет от 3 до 5 лет	- 5%
при выслуге лет от 5 до 10 лет	- 10%
при выслуге лет более 10 лет	- 15%

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

2.6. Положением об оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих предусматриваются персональные повышающие коэффициенты:

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

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

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

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

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

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

Размер минимальной ставки заработной платы:  
-3170 руб.

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

Квалификационные уровни	Коэффициент
1 квалификационный уровень (гардеробщик, дворник, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений)	
1 квалификационный разряд	1,0

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

Квалификационные уровни	Квалификационные разряды	Профессии, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Повышающий коэффициент в зависимости от профессии
Профессии рабочих, не включенные в ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня" Размер минимальной ставки заработной платы: - 3170 руб.			
	3	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, повар, слесарь-электрик по ремонту	1,09

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

профессий рабочих, предусматриваются персональные повышающие коэффициенты:

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

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

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

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

при выслуге лет от 3 до 5 лет	- 5%
при выслуге лет от 5 до 10 лет	- 10%
при выслуге лет более 10 лет	- 15%

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

Приложение № 2  
к Положению об оплате труда  
работников, утвержденное приказом  
директора МБОУ СШ № 30  
от 06.02.2017 № 45-п

**Выплаты  
компенсационного характера**

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

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

№ п/п	Перечень оснований	Размер выплат в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы)
1	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

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

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

1.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

№ п/п	Наименование доплат	Размер выплат (в процентах от должностного
-------	---------------------	--

		оклада)
1.	За работу в ночное время, за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов)	не ниже 35
2.	За работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда (приказ Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года №579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР»	Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет не менее 4-х процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором (статья 147 Трудового кодекса Российской Федерации). Конкретные размеры доплат определяются по результатам специальной оценки

	учителям уборщикам служебных помещений	условий труда за время фактической занятости в таких условиях 12 10
3.	За привлечение работника к работе в установленный ему графиком выходной или нерабочий праздничный день:	не менее чем в двойном размере
	работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам	не менее двойной часовой или дневной ставки;
	работникам, получающим месячный оклад  По желанию работника, работавшего в выходной и нерабочий праздничные дни, ему может быть предоставлен другой день отдыха. (В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит).	не менее одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы

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

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

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

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

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

Приложение № 3  
к Положению об оплате труда  
работников, утвержденное приказом  
директора МБОУ СШ № 30  
от 06.02.2017 № 45-п

**Положение  
о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда  
(далее - Положение)**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения (далее - Положение) разработано в целях повышения качества и результата трудовой деятельности педагогических и руководящих работников Учреждения.

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

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

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

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

**2. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда  
Учреждения**

2.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет (в виде надбавок, определенных приложением № 1 к Положению);
- премиальные выплаты по итогам работы.

2.1.1. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы предполагают поощрение работника за успешное и

добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей; за инициативу, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения.

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

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

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

2.3. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника Учреждения устанавливаются приказом руководителя Учреждения на период с 01 января по 31 августа и с 01 сентября по 31 декабря. Размеры выплат стимулирующего характера работников максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от достижения показателей эффективности, установленных локальными нормативными актами Учреждения.

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

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

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

### **3. Условия и порядок определения выплат стимулирующего характера работникам руководящего, педагогического и учебно-вспомогательного состава Учреждения за интенсивность и высокие результаты работы**

3.1. Обязательным условием выплаты стимулирующей надбавки за качество и высокий результат работы руководителю Учреждения является наличие лицензии на осуществление образовательной деятельности по образовательным программам, реализуемым Учреждением и достижение целевых показателей эффективности работы руководителя, установленных постановлением администрации города Дзержинска, для руководителей организаций, подведомственных департаменту образования администрации города Дзержинска; а также достижение установленных Учреждением ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы для отдельных категорий работников Учреждения со средней заработной платой в Нижегородской области.

### 3.2. Перечень показателей эффективности работы учителя

№ п\п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности учителя	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности учителя	Периодичность представления отчетности (квартальная, полугодовая, годовая)
1.	Наличие и ведение действующего собственного сайта, страницы на официальном сайте Учреждения	1 балл – частота обновления сайта, страницы – 1 раз в 10 дней; 0 баллов реже 1 раза в 10 дней	
2.	Активное использование интерактивных и цифровых образовательных ресурсов	0,5 балла - электронные учебники, интерактивная доска, цифровая лаборатория, документ-камера, система голосовая	
3.	Систематическое и своевременное ведение электронных классных журналов (журналов успеваемости) и дневников учащихся по своему предмету	1 балл – да; 0 баллов – нет	
4.	Создание, пополнение и обновление библиотеки электронных образовательных ресурсов на рабочем месте учителя (систематизация материалов, необходимых для реализации образовательных и рабочих программ по предмету) в рассматриваемый период	1 балл – да; 0 баллов - нет	
5.	Роль учителя в подготовке призеров всероссийской олимпиады школьников:	0,5 балла – призеры школьного уровня;	

	выявление наиболее способных учеников в ходе уроков; формирование и подготовка команд учащихся, готовящихся к олимпиадам; консультации и задания для индивидуальной работ	1 балл - призы муниципального уровня; 1,5 балла – призы регионального уровня; 2 балла – призы всероссийского уровня	
6.	Роль учителя в подготовке призеров олимпиад в соответствии с перечнем, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации	2 балла – наличие призеров олимпиад; 0 баллов – нет	
7.	Работа с родителями (законными представителями) учащихся в образовательной деятельности	по сумме баллов 0,5 балла – индивидуальные консультации, общение через дневник.ру., электронную почту и др.; 0,5 – вовлечение родителей (законных представителей) в дела класса	
8.	Активность в воспитательной деятельности: руководство и участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж учреждения и его работников у учащихся, родителей (законных представителей) учащихся и общественности (участие в акциях, тематических собраниях, субботниках, праздниках микрорайона, города, в работе с социальными партнерами)	по сумме баллов 0,5 балла - наличие разработанных и реализованных социальных проектов; 0,5 балла – проведение мероприятий не реже 2-х раз в четверть (при наличии документов, подтверждающих работу учителя) 0,5 балла – организация экскурсий по программе «Образовательный туризм» в рассматриваемый период	
9.	Руководство ученическими проектами (практико-ориентированными, исследовательскими, информационными, игровыми и ролевыми). Наличие у учащихся исследовательских, проектных и других научно-практических работ.	0,5 балла - представлены на школьном уровне; 1 балл – представлены на муниципальном уровне; 1,5 балла – представлены на региональном уровне; 2 балла – представлены на всероссийском или международном уровне (при наличии документов, подтверждающих роль учителя в руководстве проектами учащихся)	
10.	Разработка учителем авторских образовательных программ, получивших положительный отзыв и рекомендованный к реализации в образовательном процессе, наличие	3 балла – да	

	собственных методических и дидактических разработок учебных пособий, применяемых в образовательном процессе		
11.	Наличие методической работы учителя	по сумме баллов 1 балл - руководство проблемной группой в городском методическом объединение, наличие опубликованных методических материалов педагогического опыта (на муниципальном уровне); 0,5 балла - участие в педагогических чтениях, конференциях, семинарах, профессиональных конкурсах городского уровня; 1 балл - выступления учителя на конференциях, педагогических чтениях, совещаниях, семинарах профессиональных конкурсах регионального уровня; 1,5 балла - наличие опубликованных собственных методических разработок на региональном уровне; 2 балла - наличие опубликованных собственных методических разработок на федеральном или международном уровне (в течение рассматриваемого периода)	
12.	Эстетическое, развивающее оформление закрепленного кабинета для реализации образовательного процесса с учащимися	0,5 балла - да	
13.	Результативность работы по сохранению и укреплению здоровья учащихся	1 балл – отсутствие травматизма в рассматриваемый период	
14.	Удовлетворенность участников образовательного процесса качеством образовательных услуг в образовательной организации	1 балл - отсутствие обоснованных жалоб на деятельность учителя, положительные результаты социологических опросов	
15.	Участие учащихся в фестивалях,	0,5 баллов - наличие	

	конкурсах, смотрах в отчетный период	участников на муниципальном уровне; 1 балл - наличие победителей, призеров на муниципальном уровне; 1,5 балла - наличие участников на региональном уровне; 2 балла - наличие участников на федеральном уровне	
	Итого:21,5		

### 3.3. Перечень показателей эффективности работы социального педагога

№ п\п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности социального педагога	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности социального педагога	Периодичность представления отчетности (квартальная, полугодовая, годовая)
1.	Эффективное сотрудничество с родителями (законными представителями) учащихся в образовательной деятельности	0,5 балла – наличие индивидуальной работы с родителями (законными представителями) учащихся (при наличии подтверждающих документов)	
2.	Активная работа с сайтом Школы	1 балл – частота обновления сайта, страницы – 1 раз в 10 дней; 0 баллов - реже 1 раза в 10 дней	
3.	Организация и участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж у учащихся, родителей (законных представителей) учащихся и общественности (участие в акциях, тематических собраниях, субботниках, праздниках микрорайона, города, в работе с социальными партнерами)	0,5 балла - наличие разработанных и реализованных на базе школы социальных проектов, подтверждающих работу социального педагога; 0,5 балла – проведение мероприятий не реже 2-х раз в четверть (при наличии документов, подтверждающих работу социального педагога)	

4.	Качество работы с учащимися, находящимися в социально опасном положении и трудной жизненной ситуации, учащимися, состоящими на различных видах профилактического учета	1,5 балла - снижение количества учащихся состоящих на учете в ОДН, на других видах профилактического учета; 0 баллов – рост количества учащихся состоящих на учете в ОДН, на других видах профилактического учета	
5.	Сотрудничество с организациями дополнительного образования, организациями культуры, спорта, здравоохранения, органами и учреждениями системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних, другими организациями	2 балла – проведение совместных воспитательных мероприятий для учащихся, состоящих на внутри школьном профилактическом учете, мероприятий не реже 2-х раз в четверть (при наличии документов, подтверждающих работу социального педагога)	
6.	Эстетическое, развивающее оформление закрепленного кабинета для реализации образовательного процесса с учащимися	0,5 балла - да	
7.	Участие в конференциях, педагогических чтениях, совещаниях, семинарах в рассматриваемый период	1 балл - на городском уровне; 1,5 балл – на региональном уровне; 2 балла – на федеральном уровне	
8.	Результативность работы по охране и укреплению здоровья учащихся	1 балл – отсутствие травматизма во время проведения мероприятий, организуемых социальным педагогом	
9.	Удовлетворенность участников образовательного процесса качеством образовательных услуг в образовательной организации	1 балл - отсутствие обоснованных жалоб на деятельность социального педагога, положительные результаты социологических опросов; 0 баллов - наличие обоснованных жалоб, неудовлетворительная оценка, выявленная социологическими опросами	
10.	Правонарушения учащихся, состоящих на внутришкольном профилактическом учете (наличие вступившего в силу	1 балл - нет; 0 баллов - да	

	постановления об административном взыскании или решения суда о применении мер уголовной ответственности)		
	Итого:11 баллов		

### 3.4. Перечень показателей эффективности работы педагога-психолога общеобразовательной организации

№ п\п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности педагога-психолога	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности педагога-психолога	Периодичность представления отчетности и (квартальная, полугодовая, годовая)
1.	Эффективное сотрудничество с родителями (законными представителями) учащихся в образовательной деятельности	0,5 балла – наличие индивидуальной работы с родителями (законными представителями) учащихся (при наличии подтверждающих документов)	
2.	Активная работа с сайтом Школы	1 балл – частота обновления сайта, страницы – 1 раз в месяц ; 0 баллов - реже 1 раз в 1 месяц	
3.	Руководство и участие в мероприятиях с учащимися и их родителями (законными представителями), общественности (участие в акциях, тематических собраниях, праздниках микрорайона, города, в работе с социальными партнерами)	0,5 балла - наличие разработанных и реализованных на базе школы социальных проектов, подтверждающих работу педагога-психолога; 0,5 балла – проведение мероприятий не реже 2-х раз в четверть (при наличии документов, подтверждающих работу педагога-психолога)	
4.	Наличие системы и анализ результатов диагностической работы педагога-психолога в образовательной организации	1 балл – да (при наличии аналитических справок, заключений по результатам диагностики, подтверждающих психолого-педагогическое изучение обучающихся на протяжении	

		всего периода обучения)	
5.	Работа с одаренными детьми	1 балл – участие в работе по поддержке одаренных детей, выявление творческих и профессиональных склонностей учащихся (при наличии документов, подтверждающих работу педагога-психолога дневников наблюдений, список учеников с перечислением основных результатов)	
6.	Сотрудничество с организациями дополнительного образования, организациями культуры, спорта, здравоохранения, органами и учреждениями системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних, другими организациями	2 балла – проведение совместных воспитательных мероприятий для учащихся, состоящих на внутришкольном профилактическом учете, мероприятий не реже 2-х раз в четверть (при наличии документов, подтверждающих работу педагога-психолога)	
7.	Представление (инновационного) опыта на методических мероприятиях.	0,5 балла - презентация, доклад, статья; 1 балл – использование разработок другими педагогами-психологами	
8.	Участие в городских мониторинговых исследованиях	1 балл – наличие аналитических справки по результатам исследований	
9.	Наличие системы работы по профессиональному самоопределению обучающихся.	1 балл – наличие документов, подтверждающих эту работу	
10.	Эстетическое, развивающее оформление закрепленного кабинета для реализации образовательного процесса с учащимися	0,5 балла - да	
11.	Участие в конференциях, педагогических чтениях, совещаниях, семинарах в рассматриваемый период	1 балл - на городском уровне; 1,5 балл – на региональном уровне; 2 балла – на федеральном уровне	
12.	Наличие опубликованных статей, методических разработок, научных публикаций, имеющих соответствующий гриф и выходные данные	1 балл – актуальность и практическая значимость публикаций	

13.	Удовлетворенность участников образовательного процесса качеством образовательных услуг в образовательной организации	1 балл - отсутствие обоснованных жалоб на деятельность педагога-психолога, положительные результаты социологических опросов; 0 баллов - наличие обоснованных жалоб, неудовлетворительная оценка, выявленная социологическими опросами	
14.	Наличие учащихся – участников, призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов психологической направленности	1 балл - на муниципальном уровне; 1,5 балла – на региональном уровне; 2 балла – на федеральном уровне	
15.	Участие педагога-психолога в профессиональных конкурсах	1 балл - на муниципальном уровне; 1,5 балла – на областном уровне; 2 балла – на федеральном уровне	
16.	Применение информационных технологий в аналитической и практической деятельности.	0,5 балла – да (при предоставлении материалов, презентаций в электронном и печатном виде, подтверждающих работу педагога-психолога)	
17.	Наличие системы работы с детьми, находящимися в социально опасном положении и трудной жизненной ситуации	0,5 балла - да (при наличии Плана деятельности, документов подтверждающих работу педагога-психолога с данной категорией детей и семей)	
	Итого:18,5		

### 3.5. Перечень показателей эффективности работы старшего вожатого

№ п\п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности старшего вожатого	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности старшего вожатого	Периодичность представления отчетности и (квартальная, полугодовая, годовая)
1.	Наличие в образовательной организации действующего детского	1 балл - да	

	общественного объединения		
2.	Наличие реализуемой эффективной программы деятельности детского общественного объединения	1,5 балла - при наличии положительных промежуточных результатов выполнения программы, сопоставимость и сравнимость результатов	
3.	Охват учащихся образовательной организации деятельностью детского общественного объединения	0,5 балла - 30% от общего числа учащихся; 1 балл - 50% от общего числа учащихся; 1,5 балла - 70% от общего числа учащихся	
4.	Наличие призеров и победителей в конкурсах, соревнованиях	0,5 балла - на городском уровне; 1 балл – на областном уровне; 1,5 балла – федеральном уровне	
5.	Руководство и участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж у учащихся, родителей (законных представителей) учащихся и общественности (участие в акциях, тематических собраниях, субботниках, праздниках микрорайона, города, в работе с социальными партнерами)	0,5 балла – проведение мероприятий не реже 2-х раз в четверть (при наличии документов, подтверждающих работу старшего вожатого)	
6.	Наличие диагностической и аналитической работы, подтвержденной анализом динамики развития детского коллектива, состояния воспитания учащихся	2 балла – да	
7.	Сотрудничество с организациями дополнительного образования, организациями культуры, спорта, здравоохранения и другими организациями	2 балла – проведение совместных воспитательных мероприятий для учащихся, не реже 1 раза в месяц (при наличии документов, подтверждающих работу старшего вожатого)	
8.	Вовлечение обучающихся в кружки, секции школы, учреждений дополнительного образования	1 балл - свыше 50% учащихся посещают кружки, секции, студии	
9.	Наличие помещения, соответствующего современным требованиям, для постоянной работы с учащимися, для организации и проведения мероприятий	1 балл - да	
10.	Участие в конференциях, педагогических чтениях, совещаниях, семинарах в рассматриваемый период	1 балл - на городском уровне; 1,5 балл – на региональном уровне;	

		2 балла – на федеральном уровне	
11.	Участие старшего вожатого в конкурсах профессионального мастерства	1 балл - на муниципальном уровне; 1,5 балла – на региональном уровне; 2 балла – на федеральном уровне	
12.	Наличие реализованных или реализуемых проектов социальной направленности с практическим результатом проектов	1 балл - да (при наличии документов, подтверждающих работу старшего вожатого)	
13.	Систематическое применение информационных технологий в процессе организации внеурочной деятельности	0,5 балла – при предоставлении материалов в электронном и печатном виде, подтверждающих работу старшего вожатого	
14.	Участие в организации каникулярного отдыха учащихся	1 балл – проведение не менее 2-х воспитательных мероприятий для учащихся в период каникул (при наличии документов, подтверждающих работу старшего вожатого)	
	Итого:18,5		

### 3.6. Перечень показателей эффективности работы заместителя директора

№ п/п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности заместителя директора	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности заместителя директора	Периодичность представления отчетности (квартальная, полугодовая, годовая)
1.	Укомплектованность учащимися в соответствии с нормативами	2 балла - 100% от плановой наполняемости учащимися; 1 балл - 95 - 99% от плановой наполняемости учащимися	
2.	Организация вариативности обучения (организация получения инклюзивного образования учащимися с ОВЗ и/или организация обучения по индивидуальному учебному плану)	1 балл – организуется; 0 баллов – не организуется	
3.	Наличие выпускников, не получивших документа об образовании, в общей численности	1 балл – отсутствуют; 0 баллов – в наличии	

	выпускников		
4.	Результативность ЕГЭ и ОГЭ	3 балла - показатель выше среднего общегородского показателя по всем предметам; 2 балла - показатель на уровне среднего общегородского показателя по всем предметам	
5.	Удельный вес численности учащихся, охваченных мероприятиями профессиональной ориентации, в общей их численности	1 балл – соответствует или выше среднего показателя по городу; 0 баллов – ниже среднего показателя по городу	
6.	Результативность участия учащихся во всероссийской олимпиаде школьников	2 балла - наличие призеров и победителей на региональном уровне, участников на заключительном этапе всероссийской олимпиады школьников; 1,5 балла - наличие участников на региональном уровне; 1 балл – наличие призеров и победителей на муниципальном уровне; 0,5 балла - наличие призеров и победителей на школьном уровне	
7.	Результативность участия учащихся в олимпиадах, конкурсах, дистанционных олимпиадах, за исключением всероссийской олимпиады школьников	2 балла - наличие участников на федеральном уровне; 1,5 балла - наличие участников на региональном уровне; 1 балл - наличие победителей, призеров на муниципальном уровне; 0,5 баллов - наличие участников на школьном уровне	
8.	Внедрение Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне»	1 балл – да; 0 баллов - нет	
9.	Соблюдение требований безопасности в ходе образовательной деятельности	2 балла - отсутствуют случаи травматизма учащихся во время осуществления образовательной деятельности и/или сотрудников - на рабочем месте; 0 баллов – имеют место случаи травматизма учащихся во время осуществления образовательной деятельности и/или сотрудников -	

		на рабочем месте	
10.	Обеспечен процесс повышения квалификации педагогических работников образовательной организации	2 балла - да; 0 баллов - нет	
11.	Количество педагогических работников с высшим и средним профессиональным образованием	3 балла - количество педагогических работников с высшим образованием составляет 100%; 2 балла - количество педагогических работников с высшим и средним профессиональным образованием составляет 95% - 99%	
12.	Охват дополнительными образовательными услугами учащихся (на бюджетной основе)	2 балла – от 84% учащихся; 1 балл – от 60% до 84% учащихся	
13.	Реализация дистанционных образовательных технологий, электронного обучения	1 балл – да 0 баллов - нет	
14.	Реализация в образовательной организации проектов (социокультурных, экологических, школьный музей, театр, научное общество учащихся)	1 балл - да; 0 баллов – нет	
15.	Распространение опыта исследовательской деятельности учащихся в городском образовательном пространстве	1 балл – да; 0 баллов - нет	
16.	Удовлетворенность участников образовательного процесса качеством образовательных услуг в образовательной организации	2 балл - отсутствие обоснованных жалоб на деятельность заместителя директора, положительные результаты социологических опросов	
17.	Распространение опыта инновационной деятельности в муниципальном,	2 балла - на областном уровне; 1 балл - на муниципальном уровне	

	региональном образовательном пространстве		
18.	Помощь в подготовке и участии педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства (очная форма участия)	2 балла - федеральный уровень; 1,5 балла - региональный уровень; 1 балл - муниципальный уровень	
19.	Участие образовательной организации, педагогических работников в фестивалях, конкурсах, смотрах и т.д. в текущем календарном году	2 балла - наличие участников на федеральном уровне; 1,5 балла - наличие участников на региональном уровне; 1 балл - наличие победителей, призеров на муниципальном уровне; 0,5 баллов - наличие участников на муниципальном уровне	
20.	Участие организации в проведении методических мероприятий (конференций, семинаров, методических объединений и т.д.)	2 балла - на федеральном уровне; 1,5 балла - на региональном уровне; 1 балл - на муниципальном уровне	
21.	Публикации и выступления сотрудников образовательной организации в СМИ и/или в профессиональном Интернет сообществе, и/или в профессиональных изданиях, размещение информации на официальном сайте учреждения	1 балл – да; 0 баллов - нет	
22.	В практике работы образовательной организации функционирует сформированная система электронных дневников успеваемости и электронных журналов	2 балла – систематически работают с электронными дневниками и журналами от 81% до 100% педагогических работников; 1 балл – систематически работают с электронными дневниками и журналами до 80% педагогических работников; 0 баллов – систематически работают с электронными дневниками и журналами менее 80% педагогических работников	

23.	Профилактика правонарушений у учащихся (наличие правонарушений учащихся, зафиксированных вступившим в силу решением КДН об административном наказании)	1 балл – нет правонарушений; 0 баллов - да	
24.	Обеспечен отдых и оздоровление учащихся в каникулярный период	1 балл - организован профильный лагерь и/или направлены организованные группы детей для участия в профильных сменах; и/или организованы прогулочные группы; 0 баллов - нет	
25.	Заместитель директора имеет высшее профессиональное образование по направлениям подготовки "Государственное и муниципальное управление", "Менеджмент", "Управление персоналом" или профессиональную переподготовку по указанным направлениям	1 балл - да; 0 баллов - нет	
Итого - 41			

### 3.10. Перечень показателей эффективности работы учителя-логопеда

№ п/п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности учителя-логопеда	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности учителя-логопеда	Периодичность представления отчетности (квартальная, полугодовая, годовая)*
1.*	Фактическая посещаемость воспитанниками за отчетный период	3 балла - выше 90% от списочного состава воспитанников; 2 балла - 85 - 90% от списочного состава воспитанников; 1 балл - 80 - 85% от списочного состава воспитанников;	

		0 баллов - ниже 80% от списочного состава воспитанников	
2.	Соблюдение требований безопасности в ходе образовательной деятельности	3 балла - отсутствуют случаи травматизма воспитанников, учащихся во время осуществления образовательной деятельности, сотрудников - на рабочем месте; 0 баллов - имеют место случаи травматизма воспитанников, учащихся во время осуществления образовательной деятельности и (или) сотрудников на рабочем месте	
3.	Повышение квалификации	2 балла - да; 0 баллов - нет	
4.*	Реализация в образовательной организации проектов (социокультурных, экологических и т.д.)	1 балл - да; 0 баллов - нет	
5.	Удовлетворенность участников образовательного процесса качеством образовательных услуг в образовательной организации	2 балл - отсутствие обоснованных жалоб, положительные результаты социологических опросов; 0 баллов - наличие обоснованных жалоб, неудовлетворительная оценка, выявленная социологическими опросами	
6.	Распространение опыта экспериментальной/инновационной деятельности в муниципальном, региональном образовательном пространстве	2 балла - на областном уровне; 1 балл - на муниципальном уровне; 0 баллов - не распространяли опыт	
7.	Участие в конкурсах профессионального мастерства (в том числе в профессиональном Интернет сообществе)	2 балла - федеральный уровень; 1,5 балла - региональный уровень; 1 балл - муниципальный уровень; 0 баллов - не участвовали	
8.	Участие в фестивалях, конкурсах, смотрах и т.д. в отчетный период	2 балла - наличие участников на федеральном уровне; 1,5 балла - наличие участников на региональном уровне; 1 балл - наличие победителей, призеров на муниципальном уровне; 0,5 баллов - наличие участников на муниципальном уровне; 0 баллов - не участвовали	
9.	Участие воспитанников в фестивалях, конкурсах, олимпиадах	2 балла - наличие участников на федеральном уровне; 1,5 балла - наличие участников на	

	в отчетный период	региональном уровне; 1 балл - наличие победителей, призеров на муниципальном уровне 0,5 баллов - наличие участников на муниципальном уровне; 0 баллов - не участвовали	
10.	Участие в организации и проведении методических мероприятий (конференций, семинаров, методических объединений и т.д.) в отчетный период	2 балла - на федеральном уровне; 1,5 балла - на региональном уровне; 1 балл - на муниципальном уровне; 0 баллов - не участвовали	
11.	Публикации и выступления в СМИ и/или в профессиональном Интернет сообществе, и/или в профессиональных изданиях. Размещение актуальной информации на официальном сайте учреждения в отчетный период	1 балл - да; 0 баллов - нет	
12.	Уровень оборудования кабинета в соответствии с требованиями ФГОС ДО	2 балла - максимальный; 1 балл - необходимый; 0 балла - минимальный	
13.	Положительная динамика освоения воспитанниками адаптированной образовательной программы дошкольного образования за отчетный период	3 балла - есть положительная динамика 0 баллов - нет положительной динамики	
14.	Выполнение работ сверх должностных обязанностей (работы в комиссиях, общественных организациях, выполнение работ по благоустройству и т.д.)	1 балл - да; 0 баллов - нет	
Итого - 28 баллов			

3.6. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника Учреждения за результативность и качество труда устанавливаются

приказом руководителя Учреждения в денежной сумме на период с 01 января по 31 августа и с 01 сентября по 31 декабря. Размеры выплат стимулирующего характера работника максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемых им.

3.7. Размер выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливается приказом директора департамента образования по согласованию с коллегиальным органом управления Учреждения.

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

3.9. Состав экспертно-аналитической группы утверждается приказом руководителя Учреждения. В состав экспертно-аналитической группы могут входить руководитель Учреждения, заместители руководителя Учреждения, руководители методических объединений (комиссий), представители представительного органа работников, представители коллегиального органа управления Учреждения.

3.10. 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 Учреждения.

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

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

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

3.14. В случае несогласия с оценкой результатов своей деятельности работник Учреждения в течение 5 рабочих дней с момента ознакомления с

итоговым оценочным листом вправе обратиться в письменном виде за разъяснением в экспертно-аналитическую группу.

3.15. 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 коллегиальный орган Учреждения.

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

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

3.18. На основании проведенной оценки достижений работников Учреждения производится подсчет баллов за соответствующий период по каждому работнику Учреждения и составляется итоговая ведомость, отражающая сумму баллов по всем критериям оценки, зафиксированных в итоговых оценочных листах по каждому работнику.

Подсчет баллов для оценки руководителя Учреждения проводится экспертно-аналитической группой, созданной приказом директора департамента образования.

Полученное количество баллов суммируется с баллами других работников Учреждения и определяется итоговое количество баллов по Учреждению.

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

Величина ежемесячной стимулирующей выплаты работнику Учреждения рассчитывается по формуле:

$$HE = Д \times Б / М, \text{ где:}$$

HE - ежемесячная стимулирующая выплата работнику;

Д - денежный вес одного балла;

Б - количество баллов;

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

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

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

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

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

Приложение № 4  
к Положению об оплате труда  
работников, утвержденное приказом  
директора МБОУ СШ № 30  
от 06.02.2017 № 45-п

**Доплаты  
за дополнительно возложенные на педагогических работников  
обязанности**

Перечень оснований		Размер доплат в процентах от минимального оклада по ПКГ
1. За классное руководство (руководство группой):		
Педагогическим работникам	1 - 4 классов	15
	5 - 11 классов	20
2. За проверку тетрадей:		
Учителям	1 - 4 классов	10
3. За проверку письменных работ:		
Учителям по русскому языку и литературе		15
Учителям по математике, химии, физике, биологии, иностранному языку, черчению, истории, обществознанию, географии		10
4. За заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими:		
Учителям		10
5. За руководство школьными и городскими методическими объединениями		
Учителям		15
6. За обслуживание вычислительной техники:		
Учителям или другим работникам при обслуживании вычислительной техники с привлечением других специалистов (за внеурочную работу по поддержке, установке, обновлению программного обеспечения (в т.ч. антивирусных программ), подготовку к урокам, ведение занятий по другим дисциплинам с использованием компьютеров, мелкий текущий ремонт и другие необходимые мероприятия для обеспечения учебного процесса с использованием компьютера:		

- за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом не менее 5 единиц	10
- за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом от 5 до 10 единиц	15
- за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом от 10 до 15 единиц	20
- за 15 и более, технически исправных и эксплуатируемых компьютеров	25
7. За исполнение обязанностей мастера учебных мастерских (заведование учебными мастерскими):	
Учителям	20
При наличии комбинированных мастерских	35
8. За проведение внеклассной работы по физическому воспитанию:	
В Учреждении педагогическим работникам (в целом на Учреждение) с количеством классов:	
от 10 до 19	25
от 20 до 29	50
30 и более	100
9. За работу с библиотечным фондом учебников:	
Работникам Учреждения, осуществляющих образовательную деятельность, где отсутствует должность библиотекаря за работу с библиотечным фондом учебников в зависимости от количества экземпляров учебников, за работу с архивом Учреждения	20
10. За ведение делопроизводства:	
Учителям и другим работникам	25
11. За организацию трудового обучения, общественно полезного, производительного труда и профориентацию:	
Педагогическим работникам в Учреждении, имеющим:	
6 - 12 классов	20
13 - 29 классов	35
30 и более классов	60
12. Педагогическим работникам Учреждения, осуществляющих образовательную деятельность, за участие в работе на областных инновационных площадках, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий:	
Педагогическим работникам	20

Руководителям	10
13.Работникам Учреждения, осуществляющих образовательную деятельность, за работу в комиссиях по осуществлению закупок:	
Руководство комиссиями	20
Работа секретаря	15
14. Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании организации	30

### Примечания:

1. Доплаты за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей работников, осуществляются в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения.

2. 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.

3. Доплаты за дополнительно возложенные на педагогических работников по должностям: "учитель", "педагог" обязанности в Учреждении устанавливаются в процентах от минимального оклада по ПКГ.

4. Доплаты за дополнительно возложенные на других педагогических работников обязанности в Учреждении, за исключением педагогических работников, указанных в абзаце первом настоящего пункта, устанавливаются в процентах от минимального оклада по ПКГ.

5. Доплаты за дополнительно возложенные на педагогических работников обязанности в Учреждении устанавливаются в процентах от минимального оклада по ПКГ, увеличенного в соответствии с муниципальными правовыми актами администрации города Дзержинска.

6. Доплаты за классное руководство, проверку тетрадей устанавливаются в размере, предусмотренном настоящей таблицей, в классе (учебной группе) с наполняемостью не менее 15 человек для образовательных организаций всех типов. Для классов (учебных групп) с меньшей наполняемостью расчет размера доплаты за классное руководство, проверку тетрадей осуществляется в размере 50 процентов от установленной доплаты.

Приложение № 5  
к Положению об оплате труда  
работников, утвержденное приказом  
директора МБОУ СШ № 30  
от 06.02.2017 № 45-п

**Порядок  
определения стажа педагогической работы**

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

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих организаций, осуществляющих образовательную деятельность, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее). Справки должны содержать данные о наименовании 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 организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования при определении надбавок за выслугу лет.

№ п/п	Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	Организации, осуществляющие образовательную деятельность, кроме организаций высшего образования и дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов)	учителя, преподаватели, сурдопедагоги, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения

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

		<p>аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы, инструкторы слуховых кабинетов, заведующие слуховыми кабинетами, организаторы внеклассной и внешкольной воспитательной работы с детьми, воспитатели-методисты</p>
2	Образовательные организации высшего образования	<p>профессорско-преподавательский состав, концертмейстеры, аккомпаниаторы</p>
3	Образовательные организации со специальным наименованием "высшие военные" и "средние военные"	<p>работа (служба) на профессорско-преподавательских и преподавательских должностях</p>
4	Образовательные организации дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов), методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	<p>профессорско-преподавательский состав, старшие методисты, методисты, директора (заведующие), ректоры, заместители директора (заведующего), проректоры, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами, научные сотрудники, деятельность которых связана с образовательным процессом, методическим обеспечением</p>
5	1.Органы, осуществляющие управление в сфере образования, и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными организациями	<p>руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством)</p>
	2.Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров предприятий, объединений, организаций, подразделения министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	<p>штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров</p>

6	Образовательные организации РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
7	Общежития предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительные учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
8	Исправительные колонии, воспитательные колонии, тюрьмы, лечебные исправительные учреждения и следственные изоляторы	работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместителя начальника по воспитательной работе, начальника отряда, старшего инспектора, инспектора по общеобразовательной работе (обучению), старшего инспектора-методиста и инспектора-методиста, старшего инженера и инженера по производственно-техническому обучению, старшего мастера и мастера производственного обучения, старшего инспектора и инспектора по охране и режиму, заведующего учебно-техническим кабинетом, психолога

### Примечание

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

В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности

(профессии), соответствующей профилю работы в образовательной организации или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

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

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

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

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

5) педагогам дополнительного образования;

6) педагогическим работникам экспериментальных образовательных организаций;

7) педагогам-психологам;

8) методистам;

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

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

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

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

Работникам организаций время педагогической работы в образовательных организациях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее

объем (в одном или нескольких образовательных организациях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

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

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

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

Приложение № 6  
к Положению об оплате труда  
работников, утвержденное приказом  
директора МБОУ СШ № 30  
от 06.02.2017 № 45-п

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

N п/п	Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по профессии	Минимальные оклады (минимальные ставки заработной платы), рублей
1	ПКГ "Должности руководящего состава организаций культуры, искусства и кинематографии" (заведующий отделом (сектором) библиотеки, заведующий отделом (сектором) музея, звукорежиссер, балетмейстер и другие)		9905